

Que peut apporter de spécifique un éducateur social dans un projet de développement à l'étranger ?

Réalisé par : MATHIEU Valérie

Promotion : TS ES 08

Sous la direction de : REY Jean-Charles

Conthey, le 20 décembre 2011

Remerciements :

Je tiens à remercier chaleureusement les personnes suivantes, sans qui mon travail n'aurait pas pu être réalisé :

- Les personnes ressources qui m'ont été d'une aide précieuse pour l'élaboration de ma partie théorique.
- Les professionnels qui m'ont consacré du temps et leur confiance pour les entretiens.
- Mon directeur de mémoire pour sa patience, ses bons conseils et son suivi tout au long de mon travail.
- Ma lectrice sans qui mon travail écrit n'aurait pas été de cette qualité.
- Mes proches pour leur soutien et leurs encouragements.

« Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteure ».

« Pour permettre la fluidité de la lecture, le masculin a été utilisé pour désigner indifféremment les femmes et les hommes ».

« Je certifie avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor et ne pas avoir eu recours à d'autres sources que celles référencées. Tous les emprunts à d'autres auteur(e)s, que ce soit par citation ou paraphrase, sont clairement indiqués. Le présent travail n'a pas été utilisé dans une forme identique ou similaire dans le cadre de travaux à rendre durant les études ».

Mots clefs :

Projets de développement, critères de réussite, agent de développement, éducateur social, compétences

Résumé :

Les objectifs de mon travail de recherche étaient de déterminer les critères de réussite d'un projet de développement et les compétences clefs que devraient posséder les agents de développement afin d'identifier quels bénéfices pourrait apporter un éducateur social dans de telles actions.

Pour réaliser mon travail, j'ai tout d'abord rencontré des personnes ressources qui m'ont guidée et documentée pour ma partie théorique. J'ai aussi participé à un forum d'information, Cinfo 2010. Pour avoir une vision pratique, j'ai réalisé des entretiens avec des éducateurs et d'autres travailleurs sociaux, soit des animateurs socioculturels et des assistants sociaux, étant partis pour des missions à l'étranger. Ils m'ont donné leurs opinions concernant les atouts et les points faibles d'un éducateur travaillant dans un projet de développement, ainsi que sur les compétences indispensables à avoir. Ils ont aussi rempli des échelles d'attitude. Ensuite, j'ai synthétisé les données dans des tableaux qui m'ont permis d'avoir une vue globale sur les résultats obtenus.

En voici quelques éléments : les éducateurs accordent beaucoup d'importance à leur posture professionnelle et à l'organisation des projets, alors que les autres travailleurs sociaux se centrent davantage sur les ressources de la population. Les éducateurs peuvent apporter leurs capacités à définir les besoins des bénéficiaires et à créer des liens 'de confiance. Toutefois, il est primordial qu'ils suivent une formation sur l'interculturalité et le développement avant le départ.

J'avais émis l'hypothèse que les éducateurs rencontreraient des difficultés à travailler de manière exclusivement collective, mais les avis à ce sujet sont partagés. Il en est de même concernant le fait que les éducateurs soient trop normatifs et auraient tendance à transmettre leurs valeurs. Cette question reste donc également ouverte.

TABLE DES MATIERES

1.	INTRODUCTION	7
1.1	Question de recherche et objectifs.....	8
2.	CONCEPTS THEORIQUES	9
2.1	Projet de développement.....	9
2.1.1	Historique.....	9
2.1.2	Critères de réussite	11
2.2	Compétences de l'agent de développement	15
2.2.1	« Savoir concevoir et conduire les actions en lien avec le plan d'action global et la stratégie de l'organisation » (BIOFORCE, 2009, page 19)	15
2.2.2	« Savoir assurer la gestion des ressources humaines » (BIOFORCE, 2009, page 20)	16
2.2.3	« Savoir assurer la communication et les relations avec les partenaires (autorités, médias, autres organisations) » (BIOFORCE, 2009, page 21).....	17
2.2.4	« Savoir analyser les contextes dans lesquels sont menées les actions de solidarité internationale (BIOFORCE, 2009, page 21)	17
2.2.5	« Savoir superviser la gestion administrative et financière » et « Savoir contribuer à la gestion des relations avec les bailleurs de fonds » (BIOFORCE, 2009, pages 22, 23).....	18
2.2.6	« Savoir superviser, participer à la sécurité » (BIOFORCE, 2009, page 23).....	18
2.2.7	« Savoir superviser, participer à la gestion des moyens logistiques liés à son domaine d'action » (BIOFORCE, 2009, page 23)	18
2.2.8	« Savoir développer et s'inscrire dans des relations partenariales, privilégier la mutualisation des capacités et compétences des acteurs » (BIOFORCE, 2009, page 23)	19
2.2.9	Choix entre coopérant technique et coopérateur	19
2.3	Compétences de l'éducateur social	21
2.3.1	« Accueillir, analyser les besoins, évaluer une situation et définir une stratégie d'action éducative » (REFERENTIEL, 2001, page 11).....	21
2.3.2	« Intervenir » (REFERENTIEL, 2001, page 11)	22
2.3.3	« Communiquer, organiser et animer le travail en équipe » (REFERENTIEL, 2001, page 11).....	25
2.3.4	« Exercer sa pratique professionnelle en réflexivité » (REFERENTIEL, 2001, page 11)	27
2.3.5	« Gérer » (REFERENTIEL, 2001, page 11).....	28
2.4	Comparaison des compétences.....	28
2.4.1	Atouts spécifiques de l'éducateur social par rapport au développement.....	34
2.4.2	Décalages et déficits de l'éducateur social par rapport au développement.....	35
3.	HYPOTHESES DE COMPREHENSION.....	37
4.	METHODOLOGIE	40
4.1	Objet de recherche, choix et collaboration avec le terrain	40
4.2	Population choisie.....	40

4.3	Outils de récolte des données	40
4.4	Principes d'analyse.....	41
5.	DESCRIPTION ET INTERPRETATION DES DONNEES	43
5.1	Compétences communes	43
5.1.1	Constats déterminants.....	44
5.2	Compétences différentielles.....	45
5.2.1	Compétences les plus mentionnées par les éducateurs sociaux	45
5.2.2	Compétences les plus mentionnées par les autres travailleurs sociaux.....	46
5.2.3	Constats déterminants.....	48
5.3	Compétences non répertoriées apparues lors des entretiens	48
5.4	Les compétences listées dans la théorie mais non apparues dans les entretiens	49
5.5	Echelle d'attitude	52
5.5.1	Résultats communs aux entretiens.....	53
5.5.2	Résultats différents aux entretiens	53
5.6	Vérification/falsification des hypothèses.....	54
5.6.1	Hypothèses validées	54
5.6.2	Hypothèses questionnées	56
5.6.3	Hypothèses non relevante.....	57
6.	CONCLUSION	58
6.1	Les apprentissages réalisés	58
6.2	L'autoévaluation de la démarche	59
6.3	La synthèse des principaux résultats	59
6.4	Les recommandations pour la pratique et/ou la formation.....	61
7.	BIBLIOGRAPHIE	62

TABLEAUX

Tableau no 1 : synthèse des critères de réussite.....	14
Tableau no 2 : comparaison des critères de réussite, des compétences du coopérant technique et du coopérateur.....	19
Tableau no 3 : résumé des compétences communes de l'éducateur et de l'agent de développement.....	29
Tableau no 4 : résumé des compétences différentes entre l'éducateur et l'agent de développement.....	32
Tableau no 5 : résumé des compétences communes.....	44
Tableau no 6 : résumé des compétences plus retenues par les éducateurs.....	46
Tableau no 7 : résumé des compétences plus retenues par les autres travailleurs sociaux.....	47
Tableau no 8 : résumé des nouvelles compétences.....	49
Tableau no 9 : résumé des compétences non apparues lors des entretiens	51
Tableau no 10 : résumé des résultats communs à l'échelle et aux entretiens.....	53
Tableau no 11 : résumé des résultats différents entre l'échelle et les entretiens.....	54

ANNEXES

Annexe A : glossaire.....	64
Annexe B : Guide d'entretien.....	65
Annexe C : Echelle d'attitude.....	67
Annexe D : Exemple de grille de dépouillement.....	68

1. INTRODUCTION

J'ai toujours porté beaucoup d'attention pour les actions humanitaires et les projets de développement à l'étranger. Je suis admirative du travail fourni et je considère ces actions comme remarquables et indispensables.

Certaines personnes comme le médecin Jean-Daniel Rainhorn, intervenant dans le module Oasis « Action humanitaire et Travail social : charité, aide et solidarité, les divers espaces humanitaires », affirment qu'il n'y a pas de différence entre l'humanitaire et le développement. Cependant, un grand nombre de sources font une distinction entre les deux et je pense également que ces deux notions sont différentes. A mon avis, l'aide humanitaire travaille dans l'urgence et aide un nombre incalculable de personnes lors de catastrophes naturelles ou de guerres. Elle permet de sauver des populations entières menacées malgré des conditions, et parfois des moyens de travail très durs. Les projets de développement visent le long terme. Le but est d'apporter de nouvelles connaissances à des populations afin qu'elles deviennent indépendantes et autonomes. C'est une transmission de savoir qui permet à des personnes en difficulté de voir leur mode de vie s'améliorer considérablement, et cela, sur le long terme. J'ai choisi de baser mon travail de recherche sur les projets de développement car selon moi, les frontières avec le travail social sont très faibles, voir inexistantes.

En effet, les deux domaines recherchent, dans la mesure du possible, à autonomiser des personnes et je pense que les compétences des travailleurs sociaux sont très proches de celles des agents de développement.

J'ai également choisi ce thème pour mon travail de Bachelor afin de compléter les connaissances que d'autres modules m'ont offertes. Dans le cadre du module libre, nous avons réalisé un travail en collaboration avec une ONG basée au Cambodge. Notre but était de récolter des fonds en organisant diverses activités afin d'aider cette fondation peu connue. En été, nous nous sommes rendus sur place pour découvrir leur site, leurs missions et leurs méthodes de travail. De plus, nous avons dû réfléchir sur ce que nous, en tant que travailleurs sociaux, pouvions apporter de plus à l'ONG. Nous nous sommes rapidement aperçus que la barrière de la langue été un obstacle et que malgré nos compétences acquises durant la formation, nos réflexions et nos idées n'étaient pas toujours en phase avec la culture et les moyens du pays. J'ai ainsi décidé de m'inscrire au module Oasis « Action humanitaire et Travail social : charité, aide et solidarité, les divers espaces humanitaires ». Ce module m'a apporté quelques nouvelles ressources théoriques et m'a permis de côtoyer des personnes du terrain, ce qui m'a aidée à élaborer mon travail de recherche. J'ai choisi de lier ces trois modules afin de me spécialiser dans le domaine des projets de développement qui est très proche du travail social et qui peut m'apporter de nombreuses compétences pour ma future profession.

De plus, je pense que les projets de développement sont une direction intéressante pour les éducateurs. En effet, étant donné le nombre important d'étudiants sortant de l'école chaque année, les places de travail risquent de manquer. C'est pourquoi, avoir d'autres alternatives pour acquérir de l'expérience me semble important. Travailler dans d'autres pays permettrait aux professionnels de mettre en pratique les compétences développées durant l'apprentissage et d'en acquérir de nouvelles. Durant la formation, nous avons appris à prendre en compte le contexte dans lequel le bénéficiaire évolue et, travailler à l'étranger, avec des cultures différentes, serait une opportunité pour mettre cet élément en pratique. La solidarité est une ressource fondamentale pour le travailleur social et les projets de développement sont un

excellent moyen de la développer. Je pense que les éducateurs pourraient apprendre des nouvelles techniques et des méthodes différentes en collaborant avec des personnes œuvrant dans le tiers monde. Il me paraissait donc nécessaire de faire une recherche approfondie sur les compétences des éducateurs sociaux et des agents de développement afin d'identifier les similitudes et les différences. Je souhaitais aussi m'approprier et redéfinir la notion de développement et relever les critères qui font qu'un projet aboutisse à des résultats positifs.

Je pense également qu'élargir la dimension sociale dans le tiers monde serait bénéfique pour les populations. Pour ce faire, il est important que les personnes locales soient formées et conscientes des enjeux de leurs actions. Les éducateurs suisses pourraient donc transmettre leurs savoirs afin d'offrir les ressources nécessaires au bon fonctionnement de projets sociaux dans le Sud.

1.1 Question de recherche et objectifs

La question de recherche pour mon travail de Bachelor est la suivante : « Que peut apporter de spécifique un éducateur social dans un projet de développement à l'étranger ? ».

Afin d'y répondre, voici les objectifs que je me suis fixée :

- Définir les critères de réussite d'un projet de développement et en déduire les compétences clefs que devrait posséder tout agent de développement.
- Comparer les compétences de l'éducateur social et celles de l'agent de développement.
- Identifier les points forts et les points faibles de l'éducateur lorsqu'il s'engage dans un projet de développement.
- Déterminer les limites de l'éducateur social dans les projets de développement et les pièges qu'il doit éviter.

2. CONCEPTS THEORIQUES

2.1 Projet de développement

Il me paraît important d'éclaircir la notion de « développement » en lui donnant une définition. Comme l'anthropologue Laëtitia Atlani-Duault nous l'a mentionné lors du module Oasis, sa description était claire jusqu'à la fin de la guerre froide. Cependant, elle est devenue incertaine par la suite. J'ai donc décidé de l'expliquer en faisant son historique. Pour se faire, j'ai utilisé l'article « Les nouveaux habits du développement » rédigé par Jean-Paul Rivière dans la revue « Formactifs » (RIVIERE, 2007) et le site internet de la confédération suisse (OFFICE FEDERAL DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL ARE, 2004). Pour compléter la définition actuelle du développement, j'ai renforcé la partie « De 1990 à aujourd'hui » avec des informations recueillies dans l'ouvrage de Peter Niggli : « A qui profite l'aide au développement ? Controverses et nouvelles pistes » (NIGGLI, 2008).

Je vais également déterminer quels sont les critères qui font qu'un projet de développement obtienne de bons résultats. Grâce à mes lectures et aux interventions des différents professionnels dans le cadre du module Oasis, je me suis aperçue que les avis sur ce sujet étaient peu divergents. En effet, de nombreux points ressortent fréquemment. Pour rédiger ce travail, je me suis référée au tableau du Dr F. Kuchler (KÜCHLER, 2007) et au livre de Giuseppe Rullanti « La Recherche-Action au service de l'auto-développement » (RULLANTI, 2005). Ce concept théorique me permettra de déterminer si l'éducateur social est capable de faire valoir ces critères avec ses compétences.

2.1.1 Historique

De 1945 à 1960

En 1945, période d'après-guerre mondiale, tout le monde rêvait de reconstruction et de relations internationales pacifiques. L'ONU, Organisation des Nations Unies, a été créée cette année là afin de répondre à ces besoins. Cependant, ses interventions ont été menacées par le début de la guerre froide entre les Etats-Unis et l'URSS en 1946. Le terme de « développement » a été utilisé pour la première fois en 1949 par le président des Etats-Unis, Harry Truman qui a parlé de l'aide aux régions sous-développées lors de son discours d'investiture. Entre 1945 et 1960, de nombreux pays colonisés ont proclamé leur indépendance. De ce fait, ils sont devenus maîtres de leur économie. En 1952, ces pays fraîchement décolonisés, ont été nommés « pays du tiers monde » par le démographe Alfred Sauvy. Etant donné la croissance démographique, le doute s'est fait sentir quant à la possibilité de nourrir tout le monde. A cette période, le but du développement était au niveau économique. En effet, il fallait que les pays du Sud atteignent le niveau de vie des pays du Nord. Toute l'aide était concentrée sur les plans financiers et techniques car les analyses démontraient que le manque de capitaux empêchait le bon développement de ces pays. A cette époque, la théorie de la modernisation était très en vogue et l'aide était proposée directement aux gouvernements afin de créer des industries. Rapidement, certains chercheurs ont soulevé le risque d'un regard exclusivement économique du développement. Ils pensaient que l'aspect humain devait aussi être pris en compte et que la vision devait

être plus globale. C'est alors qu'est naît le développement humain pour lequel l'homme est au centre. (RIVIERE, 2007)

De 1960 à 1975

Depuis les années 1960 jusqu'en 1973, année de la crise pétrolière qui a mis fin à cette période, il y a eu le point culminant des Trente Glorieuses avec une forte croissance économique et un plein emploi pour une majorité des pays développés. Cependant, les pays du tiers monde n'ont pas connu cette croissance. Des théories ont démontré que les pays du Nord mettaient les pays du Sud en situation de dépendance, ce qui expliquait le sous-développement de ces derniers. De plus, les pays riches volaient les ressources naturelles des pays pauvres, ce qui leur permettait une bonne évolution. Afin de lutter contre cette dépendance, le développement local qui consiste à mobiliser les pouvoirs et les acteurs locaux a vu le jour. (RIVIERE, 2007)

De 1975 à 1990

Suite à la crise pétrolière, les pays pauvres ont souffert du chômage et la croissance économique était quasi nulle. Afin de développer l'industrie, les pays du tiers monde se sont beaucoup endettés et la crise a empiré les situations. A contrario, les pays arabes se sont enrichis grâce au pétrole en leur possession et ont placé l'argent dans les banques des pays occidentaux qui eux, l'ont prêté aux pays du tiers monde. Cependant, dix ans plus tard, beaucoup de pays n'avaient pas pu s'acquitter de leur dette. Les créanciers, de peur de perdre leur argent, ont demandé que le Fonds monétaire international mette en place un programme de réformes économiques. Les mesures instaurées n'ont pas satisfait tout le monde et les domaines de l'éducation et de la santé ont été les premiers à subir les conséquences de ces dispositions. Malgré les échecs des années 70, les pays occidentaux continuaient à imposer leurs opinions et les priorités financières ont créé un déséquilibre manifeste entre les pauvres et les riches. Les espoirs liés au développement se sont envolés. Les termes de pays sous-développés ou de tiers monde ont alors été remplacés par pays du Sud. Cependant, à cette époque, le niveau de vie des habitants de la Corée du Sud, de Hongkong, de Singapour et de Taïwan a considérablement augmenté, ces pays se sont développés. (RIVIERE, 2007)

En 1987, le développement durable a été abordé pour la première fois par l'ex-premier ministre de la Norvège, Madame Gro Harlem Brundtland. Cette dernière a présidé la Commission des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement qui a écrit le rapport Brundtland « Our Common Future ». Ce document a décrété que beaucoup de problèmes environnementaux découlaient de la pauvreté des pays du Sud et des systèmes de consommation et de production des pays développés. De ce fait, il décrit un concept ayant comme but de répondre aux besoins du moment tout en s'assurant que les actions entreprises n'aient pas d'impacts négatifs sur les générations futures et sur leurs besoins. (OFFICE FEDERAL DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL ARE, 2004)

De 1990 à aujourd'hui

Tout d'abord, la mondialisation désignait l'interdépendance économique et commerciale. Aujourd'hui, les nouvelles technologies comme internet permettent une communication rapide, économique et à longue distance, ce qui a permis de développer la mondialisation sociale et culturelle. Les opposants ne sont pas des antimondialistes, mais des altermondialistes aux valeurs sociales et environnementales

et au slogan suivant « Un autre monde est possible » (RIVIERE, 2007, page 7). Actuellement, l'enrichissement d'une minorité engendre l'appauvrissement d'une majorité. Cela a pour conséquence un grand déséquilibre entre les pays de même qu'à l'intérieur de ceux-ci. Plus d'un milliard de personnes ont moins d'un dollar par jour pour vivre ce qui engendre de nombreuses frustrations. La Chine, l'Inde et le Brésil ont connu une croissance économique, mais les inégalités internes restent élevées. Nous nous sommes rendu compte de l'importance des dégâts environnementaux que nous avons causés à notre planète et l'idée de transmettre le même mode de vie que les pays du Nord aux pays du Sud est désormais oubliée car cela serait fatal pour notre terre. Selon le concept du développement durable, il faudrait réunir les notions économiques, sociales et écologiques. Cependant, certains acteurs mettent uniquement l'accent sur le côté écologique et d'autres boycottent le lien entre développement et économie. (RIVIERE, 2007)

Selon Peter Niggli, « le développement est un processus de changement social, qui est favorisé ou freiné par des affrontements politiques et sociaux » (NIGGLI, 2008, page 10). Il mentionne également que, pour de nombreuses organisations, le but du développement est d'élever le niveau de vie des personnes pauvres afin que de nouveaux débouchés s'offrent à elles. Ce point de vue est passablement critiqué, notamment par l'ancien économiste de la Banque mondiale, Monsieur William Easterly. En septembre 2000, les états membres de l'ONU se sont fixés les 8 objectifs suivants à atteindre d'ici 2015 : « Réduire la faim et l'extrême pauvreté », « Assurer la scolarisation primaire pour tous les enfants », « Promouvoir l'égalité des sexes et la participation accrue des femmes », « Réduire la mortalité infantile », « Améliorer la santé maternelle », « Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies », « Assurer une relation durable à l'environnement » et « Mettre en place un partenariat mondial pour le développement » (NIGGLI, 2008, pages 49, 50). Aujourd'hui, ces objectifs font office de cadre de référence international pour la coopération. (NIGGLI, 2008)

L'aide internationale a également des principes concernant le développement. En effet, les projets sont mis en place uniquement si le gouvernement et les autorités du pays bénéficiaire peuvent influencer et participer à leur réalisation. Les acteurs de la coopération doivent travailler en collaboration avec les acteurs locaux. Ils ne doivent pas faire « à la place » mais avec. Les projets doivent permettre d'élaborer des programmes qui puissent perdurer même après le retrait des organisations. Les bénéficiaires doivent trouver leurs intérêts et se prendre en charge eux-mêmes. Ils doivent s'organiser entre eux et doivent également intervenir au niveau politique. Les programmes doivent prendre en compte l'égalité des sexes et favoriser l'« empowerment » des femmes. Finalement, à long terme ils ne doivent pas avoir de conséquences négatives sur les populations et les organisations doivent anticiper les effets néfastes afin de trouver des solutions pour les éviter. (NIGGLI, 2008)

2.1.2 Critères de réussite

Selon le Dr Küchler, il faut se poser la question suivante avant d'élaborer un projet : « Quel est le changement souhaité, mesurable, maîtrisable, permettant d'améliorer la vie ? » (KÜCHLER, 2007).

De plus, l'agent de développement doit définir les populations concernées par l'action et les questionner sur leurs besoins réels afin de les définir. Il faut prendre en compte les propos de toutes les personnes sur place, soit les hommes, les femmes, les politiques, etc. Pour ce faire, l'agent de développement est dans l'obligation de

collaborer avec des intermédiaires locaux. Afin d'assurer la longévité du projet, il doit s'assurer que les bénéficiaires et les institutions locales puissent en être les acteurs actifs principaux. Il doit superviser l'organisation des personnes mises à contribution sur le terrain et faire le point sur leurs connaissances intellectuelles et techniques. (KÜCHLER, 2007)

Il est également primordial d'étudier le contexte dans lequel il va se rendre et de réaliser une approche interculturelle. Il doit se préoccuper des surfaces disponibles pour le projet. Il faut que la zone géographique soit délimitée car plus l'ampleur du projet est faible, plus les chances de réussite sont élevées. (KÜCHLER, 2007)

Un projet peut avoir plusieurs sortes d'impacts. L'agent de développement est donc dans l'obligation de faire une étude sur les conséquences possibles tant sur le plan environnemental que social. Il faut que le projet soit planifié de manière claire et que les objectifs visés soient cohérents avec les valeurs des bénéficiaires et celles de l'organisation. (KÜCHLER, 2007)

Les moyens techniques existants doivent être vérifiés et les manques repérés. Il est important que le matériel fonctionne correctement, qu'il soit économique, que les acteurs locaux l'acceptent et que l'entretien soit facilement réalisable. Il faut que le projet soit rentable et engendre le moins de frais possible. L'agent doit donc faire une étude de marché et un business plan. (KÜCHLER, 2007)

Enfin, il est indispensable d'évaluer l'action tout au long de son déroulement pour la réajuster si nécessaire et en connaître la satisfaction finale. (KÜCHLER, 2007)

Selon Olivier Lawrence, auteur de la préface du livre « La Recherche-Action au service de l'auto-développement » de Giuseppe Rullanti, un projet a des chances de réussite si les organisations internationales et nationales sur le terrain ne rentrent pas en compétition les unes contre les autres. De plus, l'agent de développement est obligé de rester neutre au niveau politique. Les valeurs principales doivent être la dignité humaine et le respect. Il ne faut pas que les bénéficiaires soient considérés comme des victimes qu'il faut absolument aider mais comme des individus à part entière. L'agent de développement ne doit pas porter de jugement. Olivier Lawrence précise aussi que les bénéficiaires peuvent s'en sortir par eux-mêmes et donc, être acteurs du projet, comme le mentionne également le Dr Küchler. (RULLANTI, 2005)

Dans son ouvrage, Giuseppe Rullanti précise que le plan d'action qu'il avait établi depuis la Suisse n'avait pas réellement de sens par rapport à la réalité du terrain. C'est pourquoi, il est primordial de se rendre sur place pour élaborer un projet. Pour que ce dernier se déroule correctement, cet auteur parle de la recherche-action comme étant un outil indispensable. Cette méthode consiste, dans un premier lieu, à effectuer des recherches afin de bien comprendre la situation sur place, les différentes cultures, les valeurs, les religions, les croyances et les besoins de la population. La recherche peut prendre beaucoup de temps et il est nécessaire de ne pas bâcler cette démarche. (RULLANTI, 2005)

Dans un deuxième lieu, il faut entreprendre une action afin d'obtenir un changement social et un changement au niveau des structures. Il est nécessaire que cette dernière soit basée sur les compétences et les savoirs des bénéficiaires afin qu'eux-mêmes participent au projet et réfléchissent à des solutions pour améliorer leur situation. L'agent de développement doit partager son savoir sans l'imposer. Il ne doit pas non plus faire à la place des populations mais les accompagner dans l'élaboration de stratégies. Il est obligé de les impliquer directement dans le projet dans le but qu'elles contribuent elles-mêmes à leur changement. Il faut que cette démarche soit

interdisciplinaire. L'agent de développement et les acteurs locaux doivent signer un contrat ouvert afin de responsabiliser chaque personne et de définir les rôles, les fonctions et les objectifs de manière formelle. Le coopérateur doit veiller à ne pas imposer ses idées et à ne pas se focaliser sur ses attentes, ses intérêts ou sa carrière professionnelle mais sur les besoins de la population. Les projets qui ont pour but d'imposer le système organisationnel occidental sont voués à l'échec. (RULLANTI, 2005)

De plus, il est impératif que l'agent de développement gère le déséquilibre de pouvoir entre lui et les populations en difficulté et essaye d'établir des relations d'égal à égal. Ceci n'est pas facile étant donné qu'il appartient à une organisation dont les bénéficiaires dépendent. Cependant, il doit essayer de transférer son pouvoir aux populations concernées afin qu'elles s'autonomisent. Il est donc important que les réunions se déroulent dans un lieu neutre, où le coopérateur et les acteurs du projet puissent se rencontrer sans être tenus aux règles et aux cadres des organisations. Ceci permet de s'en distancer. (RULLANTI, 2005)

Il faut que le projet soit réalisé avec des moyens aussi peu coûteux que possible pour éviter qu'il ne soit stoppé pour cause financière. C'est important que les bailleurs de fonds soient choisis après un examen minutieux de leurs exigences et de leurs conditions qui ne doivent en aucun cas influencer la démarche d'autonomie. (RULLANTI, 2005)

Pour la bonne réussite d'une mission, il faut que l'agent de développement soit formé à l'approche interculturelle. Il doit être préparé aux interactions avec des personnes ayant une culture différente de la sienne. Ceci lui permettra de mettre en valeur toutes les cultures présentes afin de respecter l'identité des personnes. Le groupe de travail doit être uni et tous les membres doivent partager le même objectif. Une bonne cohésion est essentielle au bon fonctionnement d'une équipe de travail. Il est primordial que chaque personne puisse se remettre en question et que tout le monde puisse s'exprimer et être entendu. Les différences culturelles peuvent déclencher des conflits. Afin de ne pas compromettre le projet, l'agent de développement doit être capable de jouer le rôle de médiateur et de négociateur. Il est également obligé d'identifier les différents statuts sociaux sur le terrain afin de prendre en compte les rapports de pouvoir pour en tirer la meilleure aide possible. Comme mentionné dans la partie recherche de la recherche-action, le temps est un élément à prendre en compte pour réussir un projet. Il ne faut en aucun cas stresser les populations, c'est pourquoi, dans la mesure du possible, il ne faut pas imposer d'échéancier. (RULLANTI, 2005)

Tout comme le Dr Küchler, Giuseppe Rullanti mentionne l'importance de l'évaluation tout au long de l'action. Des discussions avec tous les acteurs doivent avoir lieu régulièrement afin de déterminer si les objectifs sont sur le point d'être atteints. (RULLANTI, 2005)

La mission de l'agent de développement est totalement réussie lorsque ce dernier se retire et quitte les lieux. En effet, il doit savoir se désengager et laisser les acteurs poursuivre seuls. Il ne faut en aucun cas que les populations tombent dans l'assistanat. (RULLANTI, 2005)

Tableau no 1 : synthèse des critères de réussite

Synthèse des critères de réussite
<ul style="list-style-type: none"> • L'action doit viser un changement social et un changement des structures qui doivent être mesurables et maîtrisables
<ul style="list-style-type: none"> • L'agent de développement doit rester neutre au niveau politique et ne doit faire aucun jugement
<ul style="list-style-type: none"> • Les valeurs principales doivent être la dignité humaine et le respect, les bénéficiaires ne doivent pas être considérés comme des victimes
<ul style="list-style-type: none"> • L'agent de développement doit se rendre sur le terrain pour élaborer le projet
<ul style="list-style-type: none"> • La zone géographique doit être délimitée et les surfaces disponibles pour le projet déterminées
<ul style="list-style-type: none"> • Le contexte doit être étudié : la situation sur place, les différentes cultures, les valeurs, les religions, les croyances et les besoins de la population doivent être connus
<ul style="list-style-type: none"> • Les éventuelles conséquences environnementales et sociales doivent être étudiées
<ul style="list-style-type: none"> • L'action doit être basée sur les compétences et les savoirs des bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes et les institutions locales doivent être les acteurs actifs principaux et doivent réfléchir à des solutions pour améliorer leur situation
<ul style="list-style-type: none"> • L'agent de développement peut partager son savoir et ses idées mais ne doit pas les imposer
<ul style="list-style-type: none"> • L'agent de développement ne doit pas faire à la place des bénéficiaires, il joue le rôle d'accompagnant, de superviseur, de médiateur et de négociateur
<ul style="list-style-type: none"> • La démarche est interdisciplinaire
<ul style="list-style-type: none"> • Les rôles, les fonctions et les objectifs doivent être définis et inscrits de manière formelle
<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs doivent être communs à tous et cohérents avec les valeurs des bénéficiaires et de l'organisation
<ul style="list-style-type: none"> • L'agent de développement ne doit pas se focaliser sur ses intérêts mais sur les besoins de la population
<ul style="list-style-type: none"> • Le système organisationnel occidental ne doit pas être imposé
<ul style="list-style-type: none"> • Les relations entre l'agent de développement et les populations doivent être d'égal à égal et l'agent doit leur transférer son pouvoir
<ul style="list-style-type: none"> • L'agent de développement doit être formé à l'approche interculturelle et les cultures sur le terrain doivent être mises en valeur
<ul style="list-style-type: none"> • Chaque personne doit pouvoir se remettre en question, s'exprimer et être entendue
<ul style="list-style-type: none"> • Les différents statuts et les rapports de pouvoir sur le terrain doivent être identifiés
<ul style="list-style-type: none"> • Il ne faut pas stresser les populations par le temps
<ul style="list-style-type: none"> • Le projet doit être réalisé avec des moyens peu coûteux, les moyens techniques existants doivent être vérifiés et les manquants repérés

- | |
|--|
| • Les bailleurs de fonds doivent être choisis en fonction de leurs exigences et de leurs conditions |
| • L'action et les objectifs doivent être évalués régulièrement |
| • L'agent de développement doit pouvoir quitter les lieux et les populations ne doivent pas tomber dans l'assistanat |

2.2 Compétences de l'agent de développement

Afin d'avoir un point de comparaison avec l'éducateur social, j'ai choisi d'établir la liste des compétences de l'agent de développement qui est spécifiquement formé pour l'élaboration de projets de développement. Je pourrai donc vérifier si l'éducateur a un certain nombre de ressources adaptées et nécessaires pour mener à bien ces actions.

Pour réaliser ce travail, j'ai choisi de prendre les compétences définies dans le référentiel métier de l'Institut Bioforce Développement (BIOFORCE, 2009). J'ai découvert ce document lors du forum Cinfo 2010 (centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale, créé par la Direction du développement et de la coopération) et je l'ai trouvé assez exhaustif. Toutefois, l'accent est mis sur les exigences d'un coopérant technique ayant des capacités pratiques pour la réalisation d'un projet. En effet, dans ce document, l'agent de développement a un rôle hiérarchique et dirige les opérations. C'est lui qui élabore les stratégies et qui amène les ressources pour les mener à bien.

De ce fait, j'ai complété ce chapitre avec des informations découvertes dans l'ouvrage « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » rédigé sous la direction d'Annie Najim et François Vedelago (NAJIM et VADELAGO, 2001). Ce livre met en avant une vision différente, celle de renforcer les compétences des bénéficiaires en leur faisant prendre conscience de leur savoir et en les aidant à développer de nouvelles ressources. C'est une vision de coopérateur basée sur l'échange et l'égalité. Toutes les personnes ressortent enrichies de ces projets, autant les agents de développement que les bénéficiaires. Le but est de transmettre son savoir sans pour autant tenir un rôle de chef.

2.2.1 « Savoir concevoir et conduire les actions en lien avec le plan d'action global et la stratégie de l'organisation » (BIOFORCE, 2009, page 19)

Selon l'Institut Bioforce, un agent de développement organise ses actions en collaboration avec son équipe. Il analyse tout d'abord la zone d'intervention et définit les besoins. Suite à cela, il pose des objectifs d'intervention et des hypothèses d'action en prenant en compte tous les risques possibles et la stratégie globale de l'organisation. Il rédige un document énumérant toutes les possibilités d'interventions. Lorsque l'action est définie, il la planifie, la met en œuvre en tenant compte du contexte et assure son suivi. Il veille à utiliser les moyens disponibles et à ne pas dépasser le budget prévu. Il fait en sorte que les acteurs participent activement au projet dès le début de sa réalisation et jusqu'à son évaluation. Il crée un réseau afin d'assurer la bonne réalisation des actions. Il maîtrise les risques et les difficultés rencontrés. Régulièrement, il fait circuler les informations à l'intérieur de l'organisation et assure la communication interne. Le projet doit être évalué durant toute sa durée et l'agent de développement participe à l'élaboration des critères d'évaluation. (BIOFORCE, 2009)

L'ouvrage rédigé sous la direction d'Annie Najim et François Vedelago mentionne qu'un des rôles de l'agent de développement est de collaborer avec les organisations et les autorités locales afin de créer des institutions et mettre en place des projets. Il élabore des stratégies afin d'obtenir la collaboration de tous les acteurs nécessaires pour atteindre l'objectif fixé et pour assurer la durabilité de l'action. Pour ce faire, il fait preuve d'initiative et de créativité. Certaines fois, il doit également être capable de prendre des risques. Il ne doit pas être ethnocentrique mais prêt à découvrir d'autres cultures que la sienne. Il a suivi une formation sur l'interculturalité afin de bien connaître sa culture et celle des autres. Il a une vue globale sur les besoins sociaux d'un territoire donné. Il est capable de transmettre son savoir concernant l'établissement d'un budget, la planification de l'avancée du projet, l'élaboration d'objectifs et la découverte de financements. Il a un grand sens de l'organisation et de gestion. L'agent de développement joue régulièrement le rôle d'animateur. Il ne fait pas à la place des autres ; il est un appui, un accompagnant et un guide dans la réalisation du projet. Il fait en sorte que les populations concernées participent activement à l'action, qu'elles deviennent actrices de leur développement. Il transmet ses compétences et mobilise toutes les ressources locales afin de réaliser le projet. Tout au long de ses démarches, l'agent de développement et les acteurs locaux évaluent le travail avec un esprit critique. Si nécessaire, ils le réajustent. Ils font aussi le point sur l'action lorsqu'elle est terminée. L'agent de développement réalise des questionnaires, des entretiens, des études afin de ressortir les résultats du projet et vérifier si les objectifs sont atteints. Ceci lui permettra de constater la réussite ou l'échec de l'action. Après quoi, il rédige un rapport afin d'en garder des traces écrites. (NAJIM et VEDELAGO, 2001)

2.2.2 « Savoir assurer la gestion des ressources humaines » (BIOFORCE, 2009, page 20)

Pour l'Institut Bioforce Développement, l'agent de développement veille à ce que les procédures de l'organisation soient respectées. Il collabore avec le siège et l'administration afin de déterminer les modalités d'évaluation, de formation, de promotion, etc. qui définiront la politique de gestion des ressources humaines. Il organise les recrutements et aide au développement des outils y relatifs. Il participe également aux éventuels entretiens. L'agent de développement définit le rôle et la place des membres de son équipe. Pour ce faire, il fixe des objectifs individuels avec chaque personne. L'agent de développement anime le groupe, organise des régulations et suit son équipe pour évaluer son fonctionnement. Lorsque que cela est nécessaire, il doit savoir déléguer. Un de ses rôles consiste à identifier les formations essentielles pour son équipe et à en assurer le suivi. Il se peut qu'il doive décider de sanctionner un de ses membres, voir de rompre son contrat. (BIOFORCE, 2009)

Les auteurs du livre « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » mentionnent également que le travail de l'agent de développement se réalise en équipe et qu'il est capable de gérer et d'animer un groupe. Ils complètent les données ci-dessus en précisant qu'il a des connaissances théoriques sur la gestion de conflits, les phénomènes de groupe ou encore la communication institutionnelle. Il fait preuve de diplomatie et sait négocier lorsque cela est nécessaire. De plus, les auteurs mettent également l'accent sur le fait que l'agent de développement est capable de reconnaître ses forces, ses faiblesses et ses limites qu'il doit également accepter. Il peut établir un bilan de compétences en mettant en avant ses motivations, ses besoins, ses points forts ainsi que ses points à développer. Ceci lui permettra de définir son rôle dans son engagement dans un projet de développement. (NAJIM et VEDELAGO, 2001)

2.2.3 « Savoir assurer la communication et les relations avec les partenaires (autorités, médias, autres organisations) » (BIOFORCE, 2009, page 21)

Comme mentionné dans le référentiel métier de l'Institut Bioforce Développement, l'organisation pour laquelle travaille l'agent est représentée par ce dernier auprès des institutions locales et des autres organisations internationales présentes sur place. L'agent écrit les conventions nécessaires à l'intervention et est à la disposition des acteurs locaux en cas de questions. Il répond aussi aux demandes des médias et assure la transparence des actions. (BIOFORCE, 2009)

Concernant la communication, les auteurs de l'ouvrage « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » soulèvent le fait que l'agent de développement est confronté à la communication interculturelle qui peut s'avérer compliquée. C'est pourquoi, il acquiert les connaissances et les outils nécessaires pour gérer ces situations. Ces auteurs mentionnent le sport comme moyen efficace. En effet, il permet de se développer personnellement en renforçant la prise de responsabilité, l'entraide et la coopération. Il permet également d'insérer des personnes dans des groupes ou dans la société car il canalise la violence et oblige à suivre des règles. De plus, c'est un moyen universel de communiquer et d'échanger. L'agent de développement est aussi formé sur la perception, les styles de communication, les conflits ou encore sur les chocs culturels. Il sait faire preuve d'adaptation. Il est actif au niveau politique et met en place des moments d'échanges afin de favoriser les discussions entre les citoyens et les politiques. Il joue le rôle d'intermédiaire entre les ONG, les partenaires locaux et les populations. Un des buts de l'agent de développement est de sensibiliser et d'informer le public. Pour se faire, il a de bonnes ressources en communication et en informatique, excellent moyen de communication et de transmission d'informations notamment grâce à internet. De plus, il est évident que l'agent de développement connaisse l'anglais afin de pouvoir communiquer au niveau international. Il est aussi recommandé qu'il sache l'espagnol, langue très parlée dans le monde. (NAJIM et VEDELAGO, 2001)

2.2.4 « Savoir analyser les contextes dans lesquels sont menées les actions de solidarité internationale (BIOFORCE, 2009, page 21)

Selon l'Institut Bioforce Développement, l'agent de développement connaît la région où il se rend. Il analyse les côtés géopolitiques, humanitaires, socio-économiques et culturels de la zone d'intervention. Il se renseigne aussi sur le contexte juridique et légal, ainsi que sur les systèmes de protection. Il repère et analyse les acteurs présents et identifie les problèmes principaux. L'agent de développement rédige un rapport sur la situation et le transmet aux personnes concernées. (BIOFORCE, 2009)

Les auteurs du livre « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » complètent en disant que le coopérateur a des connaissances approfondies sur les droits de l'homme dans le but de les transmettre aux populations et de les faire respecter sur le terrain. Il s'intéresse aux relations Nord/Sud et aux échanges entre pays développés et en voie de développement. Il a des connaissances sur la coopération internationale et sur les acteurs du développement. Il connaît aussi la définition et les différents types de développement avec leurs valeurs respectives et s'intéresse à son histoire et à son évolution. De plus, la religion peut influencer les projets. L'agent comprend donc le rôle qu'elle joue dans

la coopération. Il l'identifie et analyse si elle peut engendrer des conflits. Il est aussi au clair avec ses propres croyances afin de pouvoir gérer les différences qu'il peut rencontrer lors de ses missions. (NAJIM et VEDELAGO, 2001)

2.2.5 « Savoir superviser la gestion administrative et financière » et « Savoir contribuer à la gestion des relations avec les bailleurs de fonds » (BIOFORCE, 2009, pages 22, 23)

Le référentiel métier de l'Institut Bioforce Développement stipule que le budget de l'intervention est réalisé par l'agent de développement qui le soumet ensuite à ses supérieurs pour la validation. L'agent réfléchit à une stratégie de financement avec le chef de mission et le coordinateur administratif. Après quoi, il effectue les demandes de fonds par écrit. Il tient le rôle de personne de contact pour les financeurs potentiels. Pendant le projet, il assure les bonnes relations avec les investisseurs et rédige les rapports qui leur sont destinés. L'agent de développement crée et suit une trésorerie afin d'assurer la survie du projet. De plus, il supervise la comptabilité concernant l'intervention. Il vérifie toutes les dépenses et valide les factures. Il veille à la bonne application des procédures administratives et des règles de gestion. Pour ce faire, il met en place un système de contrôle. C'est à lui de garantir le respect du budget et, s'il y en a, d'analyser les différences. Si nécessaire, il doit également transmettre les demandes de modification de budget à l'administration. Il rappelle aussi à son équipe les enjeux financiers du projet. (BIOFORCE, 2009)

2.2.6 « Savoir superviser, participer à la sécurité » (BIOFORCE, 2009, page 23)

Comme indiqué dans le référentiel métier de l'Institut Bioforce, l'agent de développement analyse la situation de la zone d'intervention afin de définir le niveau de sécurité. Il met en place et tient à jour les outils et les méthodes y relatifs. Il organise les mesures de protection des personnes et veille à ce que tout le monde respecte les règles de sécurité, les lois et les coutumes du pays. (BIOFORCE, 2009)

2.2.7 « Savoir superviser, participer à la gestion des moyens logistiques liés à son domaine d'action » (BIOFORCE, 2009, page 23)

Afin d'assurer le bon déroulement du projet, l'Institut Bioforce Développement mentionne que l'agent de développement identifie les moyens logistiques et techniques nécessaires. Il veille au respect du matériel ainsi qu'à sa bonne utilisation. Il en assure aussi l'approvisionnement et la maintenance et définit les priorités quant à l'utilisation des ressources disponibles. Il élabore également une liste des besoins techniques et analyse les offres qui lui sont faites. Il planifie ses activités en tenant compte des délais d'achats. Lors de la signature de contrat, il s'assure que les procédures et les règles de l'organisation et du financeur soient respectées. (BIOFORCE, 2009)

Les auteurs du livre « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » mettent également en avant le fait que l'agent de développement apporte le matériel technique pour le bon déroulement de ses actions et a des ressources en logistique. (NAJIM et VEDELAGO, 2001)

2.2.8 « Savoir développer et s'inscrire dans des relations partenariales, privilégier la mutualisation des capacités et compétences des acteurs » (BIOFORCE, 2009, page 23)

Selon l'Institut Bioforce Développement, l'agent de développement travaille avec les acteurs locaux et internationaux présents. Il les identifie et analyse leurs stratégies. Il étudie également les relations existantes entre les différents partenaires et en crée de nouvelles. L'agent écrit les conventions de collaboration. Il met en place une dynamique entre les partenaires et désigne les actions communes. Son rôle est de rassembler les capacités, les compétences et les ressources de chacun afin de les renforcer. Il reste à la disposition des partenaires tout au long du projet. Il joue le rôle de conseiller. Finalement, l'agent veille à ne pas créer une situation d'assistanat et doit penser au retrait. (BIOFORCE, 2009)

Ce chapitre doit être complété avec les auteurs du livre « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » qui mentionnent que l'agent de développement joue le rôle de médiateur et pédagogue afin de rétablir la communication si nécessaire. Il gère les conflits éventuels. Son but est de trouver des intérêts communs aux différentes parties afin de les réconcilier. Il sait également analyser une situation et travailler en réseau. Sur le terrain, l'agent de développement montre une grande capacité d'adaptation à la fois individuelle et dans la réalisation de ses activités. (NAJIM et VEDELAGO, 2001)

2.2.9 Choix entre coopérant technique et coopérateur

Pour mon travail de recherche, j'ai plutôt retenu les compétences liées au coopérateur. Je pense que les projets ont plus de sens et sont plus profitables aux populations si les méthodes sont liées à la transmission de savoirs, ainsi qu'à l'augmentation des forces et des ressources des bénéficiaires. Les interventions du coopérateur me font penser à celles de l'éducateur social qui transmet ses connaissances aux résidents pour renforcer leurs compétences. Il les valorise également en mettant en valeur leurs ressources. De plus, mon choix s'est renforcé car le coopérateur réalise un travail plus proche des critères de réussite d'un projet de développement que le coopérant technique. Voici, ci-dessous, un tableau relevant les critères de réussite ayant des compétences correspondantes liées à l'une ou l'autre profession.

Tableau no 2 : comparaison des critères de réussite, des compétences du coopérant technique et du coopérateur

Critères de réussite	Compétences correspondantes dans le modèle coopérant technique	Compétences correspondantes dans le modèle coopérateur
Valeur dignité et respect		• Connaît les droits de l'homme
Travail sur le terrain	• Se rend sur place	• Travaille sur le terrain
Zones délimitées		• Délimite le territoire
Contexte étudié	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse la zone • Connaît la région où il se rend • Définit les besoins • Prend en compte le contexte • Identifie les problèmes • Repère et analyse les acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • A une vue globale des besoins • Analyse les situations

Conséquences étudiées	<ul style="list-style-type: none"> • Prend en compte les risques 	
Action basée sur les compétences des bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> • Rassemble les capacités et ressources de chacun 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilise les ressources locales
Bénéficiaires et institutions locales acteurs principaux	<ul style="list-style-type: none"> • Fait participer les acteurs • Travaille avec des acteurs locaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Collabore avec les organisations et autorités locales • Fait participer les populations
Savoir et idées partagés mais pas imposés		<ul style="list-style-type: none"> • Transmet son savoir • Transmet ses compétences • Apprend aux populations les droits de l'homme • Joue un rôle de pédagogue
Rôle d'accompagnant, de superviseur, de médiateur et de négociateur		<ul style="list-style-type: none"> • Joue un rôle d'animateur • Ne fait pas à la place des autres • Joue un rôle de guide • Fait preuve de diplomatie • Sait négocier • Joue le rôle de médiateur
Démarche interdisciplinaire	<ul style="list-style-type: none"> • Crée un réseau • Travaille avec des acteurs locaux et internationaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Travaille en réseau
Rôles, fonctions et objectifs définis	<ul style="list-style-type: none"> • Pose des objectifs • Définit les rôles de son équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe des objectifs • Sait définir son rôle
Objectifs communs et cohérents	<ul style="list-style-type: none"> • Prend en compte la stratégie de l'organisation 	
Focalisation sur les besoins de la population et non sur les intérêts de l'agent de développement	<ul style="list-style-type: none"> • Définit les besoins 	<ul style="list-style-type: none"> • N'est pas ethnocentrique • A une vue globale des besoins
Formation interculturelle		<ul style="list-style-type: none"> • Est prêt à rencontrer d'autres cultures • A une formation sur l'interculturalité • A des outils pour gérer les communications interculturelles • S'intéresse aux échanges Nord/Sud • A des connaissances sur la coopération et le développement
Statuts et rapports de pouvoir identifiés	<ul style="list-style-type: none"> • Etudie les relations existantes 	
Moyens techniques peu coûteux et identifiés	<ul style="list-style-type: none"> • Utilise les moyens disponibles • Veille à ne pas dépasser le budget • Identifie les moyens logistiques et techniques • Assure l'approvisionnement et la maintenance du matériel 	<ul style="list-style-type: none"> • Apporte le matériel technique
Bailleurs de fonds choisis selon leurs exigences	<ul style="list-style-type: none"> • Contact les financeurs 	
Actions et objectifs évalués	<ul style="list-style-type: none"> • Evalue le projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Evalue le travail et les objectifs
Non assistantat	<ul style="list-style-type: none"> • Veille à ne pas créer une situation d'assistantat 	<ul style="list-style-type: none"> • Collabore pour assurer la durabilité de l'action

2.3 Compétences de l'éducateur social

Afin de déterminer ce que peut apporter de spécifique un éducateur social dans un projet de développement, il est nécessaire d'énumérer et d'expliquer les compétences de celui-ci. Ceci me permettra également de voir les points forts et les manques de l'éducateur pour de tels projets. J'ai effectué ce travail avec le référentiel de compétences de l'éducateur spécialisé (Référentiel, 2001). Ce document a été créé par un groupe de pilotage composé par Mesdames Lucie Conod et Dorothea Köppel et Messieurs Jean-Pierre Rageth, Alain Mulard, Yves Jan, Marc-André Baud, Claude Mellot, Denis Kronner ainsi que par un groupe métier composé par Mesdames Cécile Fustioni, Sarah Pavillon et Ersilia Consigli et Messieurs Nicolas Cloux, Bertrand Martinelli, Christophe Veuthey, Radonic Orsat, Freddy Coriton, Claude Jammet, Jean-Jacques Marro et Jean-Yves Riand.

2.3.1 « Accueillir, analyser les besoins, évaluer une situation et définir une stratégie d'action éducative » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Fonction 1 : « Analyser une demande et les besoins exprimés par la personne » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

L'éducateur social analyse les demandes faites par les pensionnaires et détermine leurs degrés d'importance. Pour se faire, il fait preuve d'observation, de résonance et d'écoute. Il tient également compte du contexte dans lequel la personne concernée évolue et veille à ce que cette demande n'enfreint pas la mission, les objectifs ou la politique de l'institution où il travaille. Cette démarche permet à l'éducateur social de définir si la personne fait sa demande au bon endroit et de la réorienter si nécessaire. Le pensionnaire se sent écouté et compris. De plus, il apprend à mettre des priorités dans ses attentes.

L'éducateur analyse également les besoins et les situations de chaque pensionnaire. Il fait des recherches sur leur histoire de vie, leur réseau et leur milieu social afin de déterminer quel accompagnement serait adéquat. Il travaille avec les familles et met en évidence le soutien qu'elles peuvent apporter. Il permet aux proches et au résident de s'exprimer et de se positionner sur la problématique et les solutions proposées. Le travailleur social s'intéresse aux attentes qu'ont les pensionnaires par rapport à lui et à son travail. Cette démarche lui permet de redéfinir son rôle.

Après avoir récolté toutes les informations nécessaires, l'éducateur social trouve des réponses et des actions possibles tout en restant en adéquation avec les attentes et les besoins du pensionnaire. Pour ce faire, il élabore des hypothèses de compréhension et d'action. Il ne doit pas hésiter à essayer de nouvelles méthodes et à confronter ses idées avec ses collègues. Le but des hypothèses est de fixer des objectifs avec la personne concernée. Cette étape permet de débiter une intervention personnalisée et innovante.

Afin de mieux connaître l'usager avec ses besoins, ses limites et ses ressources et d'affirmer ou d'infirmer les hypothèses, l'éducateur social est attentif aux habitudes de vie, aux interactions sociales et aux capacités d'adaptation de la personne. Pour ce faire, il met en place des outils qui lui permettent une bonne observation. Son travail d'observation terminé, il fait un compte rendu de ses résultats à ses collègues et à la personne concernée.

Suite à cela, l'éducateur social rédige un bilan argumenté et complet de tous les modes d'intervention et d'accompagnement adéquats selon lui. Il évalue également les démarches déjà entreprises avec le pensionnaire et les réajuste si nécessaire. Ce dossier facilite la prise de certaines décisions et dirige l'équipe éducative vers une prise en charge en accord avec les besoins de la personne.

2.3.2 « Intervenir » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Fonction 2 : « Recréer du lien social, de l'identité sociale, accompagner le parcours de socialisation » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

L'éducateur détermine les facteurs de désocialisation. Il découvre pour quelles raisons l'usager est en rupture afin de mieux comprendre sa situation et l'origine de sa problématique sociale. (REFERENTIEL, 2001)

Pour recréer un lien social, l'éducateur met en place un environnement favorable au sein de l'institution. Pour cela, il faut des espaces conviviaux et propices à l'échange. Le but de cet aménagement est de recréer un sentiment d'appartenance à un groupe en respectant la vie communautaire avec ses règles et ses normes. Pour favoriser la réussite professionnelle du pensionnaire qui est nécessaire à son intégration sociale, l'éducateur peut mettre en place des jeux de rôles qui lui permettront d'avoir des comportements adéquats à son travail. Pour renforcer l'esprit de groupe, l'éducateur social organise des activités collectives. Toutes ces démarches favorisent la confiance, la valorisation et la vie communautaire tout en tenant compte des différences de chaque individu. Elles permettent également à chaque personne de trouver sa place, son rôle et son identité à travers le groupe. Les pensionnaires développent de meilleures modes relationnels entre eux. (REFERENTIEL, 2001)

Après avoir créé un esprit de groupe au sein de l'institution, l'éducateur accompagne la personne dans ses démarches vers l'extérieur. Par cela, il peut aider le bénéficiaire à entreprendre certaines obligations administratives et fixer avec lui des objectifs progressifs. Il commence par une intégration au niveau des loisirs et ensuite au niveau professionnel. L'éducateur facilite la création des liens entre l'usager et l'environnement extérieur. Il joue un rôle de médiateur entre les deux parties. Il met tout en œuvre pour que la personne se comporte de manière adaptée à l'extérieur afin qu'elle soit acceptée. Il essaie également de lutter contre les discriminations, les stéréotypes et les erreurs de représentations que pourraient rencontrer un pensionnaire dans la société. (REFERENTIEL, 2001)

Fonction 3 : « Travailler en réseau et en équipes pluridisciplinaires » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

L'éducateur est amené à travailler avec d'autres professionnels. Son rôle est d'identifier toutes les personnes du réseau du résident et de comprendre les fonctions de chacun. Le travail pluridisciplinaire permet une prise en charge complète et efficace car de nombreuses compétences sont rassemblées. Cependant, il faut que les attentes et les objectifs de tous les membres soient connus afin que tous les professionnels travaillent vers un but commun. (REFERENTIEL, 2001)

Il est primordial que tous les partenaires du réseau reçoivent les informations. Pour ce faire, l'éducateur organise des rencontres régulières et met en place des moyens de communication qui permettent une bonne circulation des événements représentatifs. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur pose des objectifs pouvant être aussi travaillés dans le milieu familial. Il redéfinit les fonctions de chacun et tient le rôle de facilitateur. En effet, il permet à la personne de s'intégrer plus facilement au sein de sa famille en réinstaurant le dialogue et en aidant à régler les conflits. Afin qu'une prise en charge soit efficace, il est important d'avoir le soutien et la coopération des proches de l'utilisateur. (REFERENTIEL, 2001)

Fonction 4 : « Concevoir et mettre en œuvre des interventions socioéducatives différenciées » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

L'éducateur social accompagne le pensionnaire au quotidien. En cas de besoin, il est présent et aidant pour les actes de base comme la toilette et les repas. Il s'assure que la personne se sente bien et en sécurité dans son lieu de vie en prenant soin de l'aménager de manière confortable et sûr. Le fait d'adapter l'environnement de l'utilisateur en fonction de ses besoins et de ses envies lui permet d'avoir des repères sécurisants et un confort auquel tout le monde a droit. Si la personne se sent bien dans son milieu, elle se sentira mieux avec elle-même et sa confiance sera renforcée. (REFERENTIEL, 2001)

L'insertion professionnelle est souvent un objectif important dans les institutions. Le rôle de l'éducateur est de travailler avec le résident sur son orientation professionnelle en fonction de ses centres d'intérêts et de ses compétences. Après quoi il trouve une place adéquate pour la personne et la prépare aux premiers contacts qu'elle aura avec l'entreprise. L'éducateur collabore également avec les employeurs afin de réunir toutes les conditions pour que l'insertion soit un succès. Il organise aussi régulièrement des bilans afin de faire le point sur la situation de la personne. Si le pensionnaire est en difficulté, il lui propose une orientation plus appropriée. (REFERENTIEL, 2001)

Si l'utilisateur est scolarisé, l'éducateur s'informe sur ses compétences et ses points faibles. Il prend connaissance du fonctionnement de l'établissement scolaire et suit l'évolution du parcours de la personne. Une de ses tâches consiste à surveiller les devoirs et les leçons que doit faire l'élève en dehors de l'école et à appuyer en cas de difficultés. Il joue également le rôle de médiateur entre le milieu scolaire et le milieu familial. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur social organise et gère les activités récréatives. Lors du choix des activités, il prend en compte les possibilités physiques et les envies de la personne. Il est chargé de planifier les animations et de s'occuper de leur mise en place. Ensuite, il accompagne l'utilisateur lors de l'activité et évalue son organisation, son déroulement et l'intérêt qu'elle a sollicité. Les loisirs contribuent à l'épanouissement de la personne et sont indispensables pour son insertion sociale. Certaines activités permettent de développer des capacités motrices ou cognitives. L'éducateur fixe des objectifs à atteindre à travers ces activités et élabore une liste de ressources nécessaires pour chaque activité. Il ne doit pas oublier de valoriser, de motiver et de féliciter la personne pendant l'animation afin qu'elle prenne confiance en elle et qu'elle éprouve du plaisir à réaliser l'activité. (REFERENTIEL, 2001)

Lors de missions « hors mur », l'éducateur met en place des actions individuelles ou collectives. Pour les projets personnalisés, il va à la rencontre de la personne et travaille sur le lieu de vie de celle-ci. Avant tout, son rôle est de déterminer le problème et de prendre connaissance de la situation. Après avoir identifié les enjeux, il met en place une action afin de répondre aux besoins de la personne. Pour les projets collectifs, l'éducateur identifie et analyse également le problème avant de mettre en place une action collective ayant un objectif commun à tout le groupe. Pour ce faire, il favorise les dialogues et la communication entre les acteurs du projet. L'éducateur responsabilise les membres du groupe afin qu'ils deviennent autonomes et qu'ils puissent avancer sans son soutien. Dans d'autres cas, l'éducateur social travaille dans des quartiers. Avant de mettre en place des projets visant à valoriser l'entraide et la solidarité, il s'informe sur les volontés de la politique locale et il prend en compte le contexte environnement. Il ne précipite pas les choses pour laisser un temps nécessaire de maturation. Ensuite, il participe à l'organisation du projet, s'investit dans la recherche de ressources et reste disponible en cas de besoin. (REFERENTIEL, 2001)

Fonction 5 : « Anticiper et faire face aux situations de crise, mettre en place des médiations » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Afin d'éviter les conflits, l'éducateur social anticipe les tensions qui pourraient se mettre en place au sein du groupe. Pour se faire, il observe les relations entre les membres du groupe et le rôle de chacun. Il rend également attentives toutes les personnes à l'importance de la tolérance et de l'expression de ses émotions. L'éducateur prévoit des espaces servant à exprimer la colère et la violence en toute sécurité et en respectant les limites imposées. Il éclaire aussi les malentendus et les incompréhensions et recherche des solutions avec les usagers. Si un conflit ou une scène de violence a lieu, l'éducateur construit un périmètre de sécurité afin de protéger toutes les personnes présentes. Si nécessaire, il appelle du renfort ou des personnes plus aptes à intervenir. Il aide les auteurs à prendre conscience de leurs actes en verbalisant leurs ressentis, les raisons du conflit, les conséquences et les sanctions. Par la suite, il apaise les esprits et remet en place un climat de confiance et de sérénité. (REFERENTIEL, 2001)

Lorsque la crise est terminée, l'éducateur instaure un mode de réconciliation acceptable pour tous les acteurs. Si nécessaire, il met en place une prise en charge éducative dans le but d'éviter toute récidive. Il veille à ce que des procédures en cas de violence au sein de l'institution soient remplies et les réactualise lorsque cela est nécessaire. Il profite des situations réelles pour améliorer le fonctionnement et l'organisation institutionnels. (REFERENTIEL, 2001)

Fonction 6 : « Intervenir dans le respect de la déontologie et de l'éthique du métier » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

L'éducateur social s'informe sur les valeurs de l'institution où il travaille et vérifie si elles sont en accord avec ses propres valeurs. Ensuite, il contrôle si elles sont respectées dans la pratique. Il réfléchit sur le sens de chaque tâche effectuée. Il ne doit pas oublier de placer le résident au centre des interventions tout en tenant compte des intérêts des membres du réseau. L'éducateur travaille en transparence afin de prouver la cohérence de ses actions avec les valeurs institutionnelles. Il veille également à respecter les droits et les limites de l'institution. De plus, il est tenu au secret de fonction et ne doit pas enfreindre le cadre légal. (REFERENTIEL, 2001)

Un des rôles de l'éducateur est de garantir les droits, les devoirs et l'intégration sociale de l'usager. Il s'assure qu'il soit en sécurité, que sa vie privée et ses besoins affectifs soient respectés, qu'il puisse s'exprimer quand il le souhaite et surtout que sa citoyenneté soit considérée. Si le résident a les capacités pour le faire, l'éducateur ne doit en aucun cas prendre des décisions à sa place. Si certains besoins de la personne ne sont pas satisfaits, l'éducateur social les prend en compte et fait circuler ces informations aux personnes concernées. Il travaille sur le respect des minorités et l'acceptation des différences. (REFERENTIEL, 2001)

2.3.3 « Communiquer, organiser et animer le travail en équipe » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Fonction 7 : « Communiquer à l'interne » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Afin que les informations circulent de manière efficace, l'éducateur social communique sans cesse avec ses collègues et ses partenaires. Son rôle est d'informer toutes les personnes concernées sur les actions qu'il entreprend afin de permettre des décisions collectives. Pour cela, il rédige régulièrement des rapports d'activités et des bilans. Il a un sens critique et relève les difficultés ou les incohérences qu'il rencontre dans sa pratique professionnelle. Il élabore aussi de nouveaux projets. (REFERENTIEL, 2001)

Pour qu'une équipe éducative soit efficace, il faut beaucoup d'échanges. Chacun doit s'informer sur les prestations de ses collègues et chacun doit informer les autres de ses actions. Ceci permet de déterminer le rôle de tous les membres de l'équipe et d'assurer une transparence au niveau des décisions. Les débats sont importants et le point de vue de chacun a son importance. Cette communication permet de regrouper les compétences, ce qui augmente l'efficacité des projets. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur communique aussi avec les éventuels bénévoles impliqués dans certaines actions. Il repère leurs intérêts et leurs motivations. Il les informe sur les missions et les valeurs institutionnelles. Il est également clair sur leur rôle et leur cahier des charges. Les objectifs sont fixés et acceptés en commun. A la fin de chaque action qu'il a supervisé, l'éducateur évalue le travail des bénévoles et écoute leurs idées, leurs remarques ou leurs propositions d'amélioration. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur social communique beaucoup avec les services administratifs. Il veille à ce que toutes les informations leur soient transmises dans les temps. S'il y a d'éventuelles modifications concernant une activité, il les informe dès que possible. Ceci permet aux services concernés de mettre à disposition de l'éducateur les éléments nécessaires pour le bon fonctionnement de l'activité. (REFERENTIEL, 2001)

Fonction 8 : « Communiquer à l'externe » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Avec ses collègues, l'éducateur social définit et met en place les moyens de communication tout en respectant les missions et les valeurs de l'institution. (REFERENTIEL, 2001)

L'accueil a un rôle important en institution. Les nouveaux pensionnaires doivent rapidement trouver des repères et ont souvent besoin de conseils. L'éducateur les renseigne sur les actions et les missions de l'institution. Afin d'assurer une communication efficace, il vérifie que toutes les informations soient comprises correctement. Il est clair sur le rôle de tous les membres de l'équipe et dans la mesure

du possible, il répond immédiatement aux besoins des personnes. (REFERENTIEL, 2001)

Les supports de communication doivent être adaptés à la population de l'institution. Le rôle de l'éducateur est de choisir la meilleure méthode de transmission (vidéo, audio, etc.) Il trie les informations et les rend accessibles aux personnes concernées. Les usagers doivent recevoir régulièrement des renseignements sur les projets et les actions de l'institution afin d'avoir la possibilité de donner leur point de vue et d'être actifs dans l'institution. Les évaluations et les idées des résidents permettent à l'éducateur d'évoluer dans sa pratique professionnelle et d'améliorer les points négatifs. Il est important que le professionnel anime des échanges de paroles et écoute attentivement les usagers en s'assurant que les messages soient compris correctement. Il apporte son soutien et son aide dans l'organisation de réunions mises en place par les pensionnaires car ces dernières favorisent les relations et les échanges. L'éducateur social donne régulièrement des informations sur la sécurité et l'entretien des locaux. (REFERENTIEL, 2001)

Afin d'intégrer l'institution dans le quartier ou dans la ville d'établissement, l'éducateur met en place des débats, des conférences publics. Ces moments d'échanges permettent de créer des liens entre le milieu institutionnel et l'extérieur. L'éducateur fait aussi connaître les missions et les valeurs de l'institution au public. Pour cela, il doit choisir les supports de communication les plus adaptés et s'associer aux médias pour la transmission des informations. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur organise des manifestations permettant de valoriser l'institution et ses actions. Les usagers sont mis en avant dans le but de dégager une image positive. L'éducateur gère les méthodes de communication, la publicité, la sécurité, la distribution des rôles et le bon déroulement de ces journées. Il analyse également les impacts de ces manifestations. (REFERENTIEL, 2001)

Un des rôles du professionnel est d'assurer la communication entre l'institution et les milieux politiques et sociaux. Il représente son établissement lors de débats publics et garde un lien avec les organismes ayant un pouvoir de décision. Il reste toujours informé sur l'actualité politique. (REFERENTIEL, 2001)

Comme mentionné ci-dessus, l'éducateur social a des relations avec les médias. Il choisit les plus appropriés pour l'information à diffuser dans le but d'obtenir le plus grand impact possible. Il retient l'attention des journalistes en instaurant un climat de confiance et en étant attractif et intéressant. De plus, si cela est réalisable, l'éducateur fait participer les résidents à l'élaboration du message. (REFERENTIEL, 2001)

Fonction 9 : « Travailler en équipe » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

L'éducateur précise son rôle et ses valeurs au sein de l'équipe éducative. Il donne également son avis sur le fonctionnement et les missions de l'institution. Les objectifs et les ressources nécessaires à leur réalisation doivent être définis et acceptés par tous les membres de l'équipe. L'éducateur tient compte des compétences et des propositions de ses collègues. L'équipe éducative réalise un planning de travail et les priorités doivent être fixées en collectivité. Le tournus assure une présence permanente des éducateurs dans l'institution. La charge de travail et les actions sont partagées de manière équitable. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur veille à ce que toutes les informations circulent de manière adéquate et efficace. Il crée une ambiance de travail agréable, basée sur la communication et l'échange. Il tient compte des besoins et des envies de chacun. Il évalue les objectifs de l'équipe éducative. L'éducateur fait en sorte d'établir un climat de confiance au sein de celle-ci et motive tous les collaborateurs à prendre des initiatives. Un autre rôle est de guider ses collègues dans les moments difficiles ou lors de conflits au sein de l'équipe. Tous les collaborateurs doivent se soutenir et s'encourager dans les actions. De plus, l'éducateur doit savoir déléguer les tâches qui peuvent l'être et est disponible pour ses collègues en cas de besoin. Il participe à l'élaboration des règles et les évalue régulièrement afin de les réadapter si nécessaire. Il contribue activement aux prises de décisions et aide à trouver des solutions en cas de problèmes. L'éducateur accepte et applique toutes les décisions d'équipe. Il a aussi un sens de l'adaptation et est flexible afin de surmonter les imprévus liés à la vie de groupe. (REFERENTIEL, 2001)

Certaines décisions doivent être prises de manière collectives et d'autres de manière individuelles. L'éducateur social est capable de le définir. S'il prend une décision individuelle, il prend en considération toutes les solutions possibles et les évalue en fonction de leurs risques. Si la décision est collective, l'éducateur explique tous les choix et motive les membres de l'équipe à se prononcer sur ces derniers ou à en proposer de nouveaux. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur social peut être confronté à des conflits et doit savoir y faire face. Il écoute tout d'abord la source du mécontentement et vérifie avec la reformulation s'il a bien compris la cause du conflit. L'éducateur reste calme et ne se montre jamais agressif envers son interlocuteur. S'il a une part de responsabilité dans la situation problématique, il est capable de le reconnaître. Ensuite, il collabore avec l'autre personne afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties. Si cela n'est pas possible, il demande à une personne extérieure de se prononcer sur le conflit. S'il n'est pas directement lié à la problématique, il reste neutre et veille à ce que tout le monde puisse s'exprimer. Ensuite, en résumant la situation, il s'assure que tout ait été dit correctement. Afin de trouver une solution, il centre le débat sur des pistes pouvant réguler la situation et rappelle les règles. Si nécessaire, il propose des supervisions de groupe afin d'avoir le point de vue et le soutien d'une personne extérieure. (REFERENTIEL, 2001)

2.3.4 « Exercer sa pratique professionnelle en réflexivité » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Fonction 10 : « Evaluer ses activités professionnelles, développer son potentiel et ses compétences » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Toutes les actions de l'éducateur social sont évaluées par ce dernier dans le but d'améliorer certains points. Il est attentif à la participation et à l'implication des usagers. Il est à l'écoute, il analyse leurs remarques et utilise des indicateurs et des outils fiables. Il pose également des objectifs qui seront évalués au sein de l'équipe éducative. Selon son expérience professionnelle et les résultats obtenus, l'éducateur propose des actions et des projets à l'institution. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur est capable de faire régulièrement un bilan de compétences. Il sait quels sont ses points forts et quels sont les points à développer. Il s'interroge sans cesse sur ses acquis par rapport à ses objectifs professionnels et continue à se former. Ceci lui permet d'augmenter ses compétences, ses ressources et l'acquisition de nouvelles méthodes. Il se sert également de ses propres expériences pour s'améliorer. Il utilise

les autres comme ressources d'apprentissage et échange sans cesse avec ses collègues. (REFERENTIEL, 2001)

Le rôle de praticien formateur doit être assuré par l'éducateur dans le but d'accueillir de nouveaux collaborateurs ou des stagiaires. L'éducateur transmet son savoir professionnel et aide la personne à acquérir de nouvelles compétences. Il fixe avec elle des objectifs qu'il évaluera par la suite. Il lui apprend aussi à s'auto-évaluer. Afin que la personne puisse atteindre ses objectifs, l'éducateur lui propose les ressources nécessaires, comme par exemple des formations ou des personnes ressource. (REFERENTIEL, 2001)

Afin de garder un bon équilibre, l'éducateur social sait doser sa vie professionnelle et sa vie privée. Il connaît aussi ses réactions et l'intensité de ses émotions dans les différentes situations. Il se remet en question et a un sens critique. Il met toujours du sens à ce qu'il entreprend et il peut l'expliquer. De plus, si la situation n'évolue pas comme il l'avait pensé, il peut s'adapter. (REFERENTIEL, 2001)

Dans le but de faciliter son organisation, l'éducateur développe ses propres outils de gestion de travail. Il gère son temps et organise ses actions en fonction de ses priorités et de l'emploi du temps de ses collègues. (REFERENTIEL, 2001)

2.3.5 « Gérer » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Fonction 11 : « Assurer la gestion administrative, budgétaire et la logistique liée à ses activités » (REFERENTIEL, 2001, page 11)

Le professionnel organise ses rendez-vous avec le réseau en tenant compte de son emploi du temps au sein de l'institution. Il garde à jour un agenda afin d'éviter les oublis. L'éducateur assume aussi des tâches administratives et rend des documents écrits aux services concernés dans les délais prévus. Il a également le devoir de tenir une comptabilité concernant les activités qu'il organise et concernant le budget de ses référents. Il fournit les justificatifs comptables à qui le droit. (REFERENTIEL, 2001)

L'éducateur garantit le bon fonctionnement de son service. Il transmet les heures effectuées, les demandes de congés et les justificatifs de frais. Ceci permet aux personnes responsables de gérer les remplacements ou les modifications de personnel ainsi que les salaires. Afin de ne pas manquer de matériel, l'éducateur social manage aussi les stocks de fourniture et fait les demandes en cas de nouveaux besoins. (REFERENTIEL, 2001)

2.4 Comparaison des compétences

Pour mieux identifier les points communs et les différences entre les compétences de l'agent de développement et de l'éducateur social, voici deux tableaux récapitulatifs.

Le tableau no 3 résume les compétences communes entre l'éducateur social et l'agent de développement. Tous ces points sont ressortis comme étant essentiels aux deux professions.

Tableau no 3 : résumé des compétences communes de l'éducateur et de l'agent de développement

POINTS COMMUNS
Agent de développement et éducateur social
Prise de connaissance
Analyser les besoins du groupe
Prendre en compte le contexte
S'informer sur les volontés de la politique locale
Etre informer de l'actualité politique
Connaître les droits de l'homme
Connaissance de soi et formation
Définir son rôle
Etre capable de rédiger un bilan de compétence
Connaître ses points forts et ses points faibles
Connaître ses limites
Connaître ses réactions et l'intensité de ses émotions dans différentes situations
Avoir un esprit critique et savoir se remettre en question
Continuer à se former
Utiliser les autres comme ressources d'apprentissage
Transmettre son savoir
Rassembler les ressources individuelles afin de les renforcer
Proposer des ressources de formation aux personnes
Apprendre aux autres à s'auto-évaluer
Organisation d'actions
Elaborer des hypothèses de compréhension et d'action
Confronter ses idées à ses collègues
Travailler en transparence
Identifier les enjeux et les difficultés
Fixer des objectifs communs avec les personnes concernées
Mettre en place des outils d'observation
S'investir dans la recherche de ressources
Repérer les intérêts et les ressources de chacun
Faire en sorte que les acteurs participent activement à l'action
Ne pas faire à la place des autres mais accompagner
Apporter le matériel technique et avoir des ressources en logistique
Veiller au respect du matériel
Participer à l'élaboration des critères d'évaluation et évaluer les actions tout au long

de leur déroulement
Ecouter le point de vue des personnes concernées et les faire participer à l'évaluation
Ne pas précipiter les choses et prendre le temps nécessaire pour la réalisation du projet
Gérer son temps
Réfléchir sur le sens de chacun de ses actes
Communication
Assurer l'accueil des nouveaux arrivants et leur donner toutes les informations nécessaires
Mettre en place un environnement favorable, un espace propice à l'échange
Faire circuler les informations en organisant des rencontres et en mettant en place des moyens de communication adaptés aux personnes
Organiser et animer des échanges de paroles
Mettre en place des débats et des conférences publics
Sensibiliser et informer le public
Jouer le rôle d'intermédiaire entre différents organismes et la population
S'associer aux médias
Rédiger des rapports et des bilans
Travail au sein d'une institution ou d'une organisation
S'informer sur les valeurs de l'institution ou de l'organisation et vérifier si elles sont respectées dans la pratique
Donner son avis sur le fonctionnement et les missions de l'institution ou de l'organisation
Respecter les droits, les procédures et les limites de l'institution ou de l'organisation
Collaborer avec l'administration et la direction
Représenter son institution ou son organisation
Travail de groupe, d'équipe et de réseau
Avoir des connaissances théoriques sur les phénomènes de groupe
Etre confronté à des cultures différentes de la sienne
Recréer un sentiment d'appartenance à un groupe
Favoriser la confiance, la valorisation et la vie communautaire tout en tenant compte des différences de chaque individu
Définir la place, le rôle et l'identité de chaque personne
Lutter contre les discriminations, les stéréotypes et les erreurs de représentations
S'assurer que les personnes se sentent bien et en sécurité
Veiller à la sécurité et à la protection des personnes
Adapter l'environnement en fonction des besoins des personnes
Garantir les droits, les devoirs et l'intégration sociale des personnes

Ne pas prendre de décisions à la place des autres
Etablir un climat de confiance et motiver toutes les personnes à prendre des initiatives
Aider le groupe à devenir autonome et à responsabiliser ses membres afin qu'ils puissent avancer sans soutien
Savoir s'adapter et être flexible afin de surmonter les imprévus liés à la vie de groupe
Participer à l'élaboration des règles
Savoir déléguer les tâches
Etre disponible en cas de besoin
Organiser des régulations
Tenir compte des compétences et des propositions de chacun
Grouper les savoirs individuels pour obtenir un savoir collectif
Réaliser le planning et fixer les priorités en collectivité
Transmettre aux responsables les heures effectuées
Travailler avec d'autres professionnels, en équipe pluridisciplinaire
Créer et travailler avec un réseau
Collaborer avec les organisations et les autorités locales
Gestion de conflits
Avoir des connaissances théoriques sur la gestion de conflit
Anticiper les tensions qui pourraient se mettre en place au sein du groupe
Observer le rôle de chacun et les relations entre les membres du groupe
Rendre attentives toutes les personnes à l'importance de la tolérance, de l'expression de ses émotions et de la communication
Eclaircir les malentendus et les incompréhensions
Rechercher des solutions acceptables pour tous
En cas de besoin, faire appel à du renfort, à des personnes plus aptes à intervenir
Jouer le rôle de médiateur
Etre capable de reconnaître ses responsabilités lors de conflits
Rester neutre et permettre à tout le monde de s'exprimer
Autres
Savoir doser sa vie privée et sa vie professionnelle

Ce tableau démontre l'importance de la prise en compte du contexte et des besoins des populations autant pour les éducateurs que pour les agents de développement. Il met aussi en évidence la nécessité de connaître ses compétences et ses faiblesses ainsi que l'utilité de transmettre son savoir. Etre capable d'organiser des actions sans prendre la place de l'autre et sans faire à sa place est une compétence essentielle aux deux professions, tout comme la communication. Autant l'éducateur que l'agent de développement doit pouvoir travailler au sein d'une organisation tout en respectant certaines règles et certaines valeurs. Ils doivent également connaître les phénomènes de groupe car ils travaillent en groupe, en équipe et en réseau. De ce fait, ils peuvent

être confrontés à certains conflits, d'où l'importance d'avoir des connaissances théoriques sur la gestion de conflits et d'être capable de jouer un rôle de médiateur tout en restant neutre. Enfin, afin de se protéger eux-mêmes, les deux professionnels doivent pouvoir garder une place pour leur vie privée.

Le tableau ci-dessous comporte toutes les compétences spécifiques soit à l'éducateur social, soit à l'agent de développement. C'est un résumé des principales différences entre les deux professions.

Tableau no 4 : résumé des compétences différentes entre l'éducateur et l'agent de développement

DIFFERENCES	
Agent de développement	Educateur social
Travail en individuel ou collectif	
N'analyse pas les situations individuelles	Analyser les besoins et les situations de chaque pensionnaire
Déterminer les facteurs de perturbations sociales d'une population	Déterminer les facteurs de désocialisation d'une personne
Aider une population à s'autonomiser	Aider une personne à s'autonomiser
N'accompagne pas chaque personne dans les démarches vers l'extérieur	Accompagner chaque pensionnaire dans ses démarches vers l'extérieur
Tous les membres de la famille présents sur le terrain sont concernés par le projet	Travailler avec les familles des usagers et les informer des décisions importantes
Organiser et gérer des activités collectives	Organiser et gérer des activités individuelles
Ne gère pas de suivi individuel	Gérer le suivi des résidents en ayant un regard sur le parcours scolaire, médical et familial
Placer la population entière au centre des interventions	Placer le résident au centre des interventions
Ne gère pas de budget individuel	Gérer le budget des résidents
Type de prise en charge	
N'est pas présent et aidant pour les actes comme la toilette et les repas	Accompagner les personnes au quotidien et être présent et aidant pour les actes comme la toilette et les repas
Ne travaille pas forcément avec les personnes sur leur orientation professionnelle	Travailler avec les résidents sur leur orientation professionnelle et collaborer avec les employeurs
Ne suit pas forcément le parcours scolaire des personnes scolarisées	Suivre l'évolution du parcours scolaire des usagers scolarisés et les aider pour les devoirs et les leçons

Faire ou transmettre	
Guider les populations pour qu'elles trouvent elles-mêmes des actions en adéquation avec les attentes	Trouver des actions en adéquation avec les attentes
Accepter et s'adapter aux valeurs des acteurs locaux	Communiquer et transmettre ses valeurs et celles de l'institution
Superviser l'organisation d'activités collectives	Organiser des activités collectives
Apprendre aux populations à gérer les ressources matérielles	Gérer les ressources matérielles
Transmettre son savoir en comptabilité	Tenir une comptabilité
Apprendre aux personnes à tenir un budget	Etablir un budget
Rendre attentives les populations à ne pas dépasser le budget prévu	Veiller à ne pas dépasser le budget prévu
Financement	
Trouver des financements et entretenir les relations avec les bailleurs de fonds	Ne doit pas trouver des financements et ne doit pas assurer les relations avec les bailleurs de fonds
Travail en équipe et en réseau	
Ne peut pas partager la charge de travail et les actions de manière équitable car chaque membre a des tâches spécifiques et différentes	Partager la charge de travail et les actions de manière équitable au sein de l'équipe
Organiser et participer aux recrutements	N'organise et ne participe pas aux recrutements
Identifier les formations nécessaires pour son équipe et en assurer le suivi	N'identifie pas les formations nécessaires pour l'équipe et en n'assure pas le suivi
Sanctionner les membres de son équipe, voire rompre un contrat	Ne sanctionne pas les membres de l'équipe et ne rompt pas de contrat
Ecrire les conventions nécessaires à l'intervention	N'écrit pas les conventions nécessaires à l'intervention
Savoir agir dans un contexte culturel différent	
Etre capable de travailler dans des pays ayant une culture différente de la sienne	Ne travaille pas dans des pays ayant une culture différente de la sienne
Connaître différentes langues	Ne doit pas connaître différentes langues
Avoir des connaissances sur les relations Nord/Sud, les échanges entre pays, la coopération internationale et les acteurs du développement	N'a pas besoin d'avoir de connaissances extérieures à son pays

Définir le rôle de la religion dans la coopération	Ne définit pas le rôle de la religion dans la coopération
Doit savoir se retirer	Ne se retire pas, ce sont les résidents qui partent

L'éducateur travaille plus au niveau individuel et l'agent de développement au niveau collectif. De plus, l'éducateur gère certains points au niveau organisationnel alors que l'agent de développement apprend et transmet ces tâches aux populations. Cette différence est certainement due au fait que l'éducateur travaille parfois avec des individus n'ayant pas les compétences pour réaliser certaines actions. Une grande différence est rattachée au contexte de travail car les agents de développement doivent avoir des compétences liées à leurs projets dans des pays ayant des cultures différentes. Ce tableau démontre également que les agents de développement doivent pouvoir gérer une équipe du recrutement au licenciement des employés. Cependant, ces activités sont plutôt liées aux coopérants techniques et non au coopérateur.

2.4.1 Atouts spécifiques de l'éducateur social par rapport au développement

Grâce à ces tableaux, je me rends compte que de nombreuses compétences sont communes aux deux professionnels. Ceci me permet d'énumérer ci-dessous les points forts que l'éducateur social pourrait mettre au profit des projets de développement.

Prise de connaissance

Comme mentionné dans le Cycle de Projet ABC, l'agent de développement doit avoir certaines connaissances avant de débiter une mission. En effet, il doit analyser les facteurs influents sur sa future zone de travail afin de mieux comprendre les difficultés et les besoins de la population. Ceci lui permettra d'orienter son projet de manière appropriée. Un éducateur social peut parfaitement exécuter cette étape primordiale car il a de bonnes capacités à analyser les besoins et les situations. Il sait aussi contextualiser les actions grâce à son travail en institution.

Connaissance de soi et formation

L'éducateur social a appris à reconnaître ses forces, ses compétences, ses limites et ses points faibles. Durant sa formation, il a rédigé un bilan de compétences et connaît bien ses ressources. Ses capacités à se remettre en question et à avoir un esprit critique sont également des avantages. De plus, il est conscient de l'importance de la formation continue et arrive à trouver, pour lui et pour les autres, les ressources nécessaires aux divers apprentissages. Ses notions pédagogiques lui serviront pour les projets de développement.

Organisation d'actions

L'éducateur social sait élaborer des hypothèses de compréhension et d'action en tenant compte des enjeux et des difficultés. Il est également habitué à travailler en transparence. Il est capable de poser des objectifs communs à l'équipe de travail et sait repérer les intérêts et les ressources de chaque personne. L'éducateur a

l'avantage de ne pas faire à la place des autres mais de tenir le rôle d'accompagnant, tout comme l'agent de développement. Il sait également gérer le matériel et la logistique. Enfin, il a les capacités de donner un sens à toutes ses actions et de les évaluer en prenant en compte l'avis des participants.

Communication

L'éducateur est habitué à accueillir les personnes. Il sait mettre en place des espaces appropriés aux échanges de parole et animer ces derniers. De plus, il sait faire circuler les informations et s'adresser au public ainsi qu'aux médias. Il a aussi de bonnes compétences rédactionnelles liées à ses tâches administratives.

Travail au sein d'une institution

L'éducateur social est capable de s'informer sur les valeurs des institutions et de donner son avis sur les missions de celles-ci. Il est également habitué à collaborer avec les administrations et les directions.

Travail de groupe, d'équipe et de réseau

L'éducateur a des connaissances théoriques sur les phénomènes de groupe et sait recréer un sentiment d'appartenance en définissant la place, le rôle et l'identité de chacun. Il a également les capacités d'établir des relations de confiance et de valoriser les personnes. Il sait lutter contre les discriminations et veiller à la sécurité des personnes. L'éducateur garantit les droits et l'intégration des personnes. En travaillant en équipe, il sait qu'il ne doit pas prendre de décision à la place de ses collègues et qu'il doit tenir compte des compétences de chacun. Son but est de rendre autonomes les résidents avec lesquels il travaille. Il peut être flexible et s'adapter à chaque situation. L'éducateur travaille en équipe pluridisciplinaire et en réseau. Il collabore également avec les organisations et les autorités locales.

Gestion de conflits

Comme pour le point ci-dessus, l'éducateur social a des connaissances théoriques sur la gestion de conflit. Il sait anticiper les tensions et observer le rôle de chacun dans le groupe et dans le conflit. Il peut jouer le rôle de médiateur et éclaircir les malentendus tout en restant neutre. Il est aussi capable de faire appel à une aide extérieure dans certaines situations.

2.4.2 Décalages et déficits de l'éducateur social par rapport au développement

Les deux professionnels ont tout de même des compétences bien spécifiques à leur domaine. De ce fait, l'éducateur social a quelques lacunes qu'il devra améliorer avant de s'investir dans un projet de développement.

Travail en individuel

L'éducateur social travaille plus souvent au niveau individuel que collectif. Il analyse les besoins et les situations de chaque pensionnaire et fixe des objectifs propres à chacun. Il passe beaucoup de temps avec tous les résidents afin de les accompagner dans leurs parcours. Il place plus souvent la personne que le groupe au centre des interventions. Comme la grande partie des projets de développement sont centrés sur des populations entières, l'éducateur risque d'éprouver un certain malaise dans la prise en charge communautaire.

Faire ou transmettre

L'éducateur a tendance à organiser et à gérer certains points contrairement à l'agent de développement qui transmet ses compétences d'organisation et de gestion aux populations. Par exemple, l'éducateur fait même la comptabilité et, le plus souvent, c'est lui qui gère les budgets des pensionnaires. C'est également lui qui organise les activités auxquelles participent les résidents ou qui gère le matériel du foyer. De plus, il a comme mission de transmettre certaines valeurs alors que l'agent de développement doit s'adapter aux valeurs des acteurs locaux. Ce dernier point peut s'avérer difficile pour l'éducateur qui n'a pas l'habitude de travailler dans des pays ayant une culture différente. De ce fait, il peut être confronté à des habitudes éducatives qu'il devra respecter même si elles ne sont pas en accord avec les siennes.

Financement

L'éducateur social n'est pas habitué à devoir trouver des fonds pour subvenir aux besoins de l'institution.

Travail en équipe et en réseau

L'éducateur semble avoir un rôle moins hiérarchique que l'agent de développement. En effet, il a moins de responsabilités concernant la gestion de l'équipe et les procédures de collaboration avec les autres organismes. Toutefois, comme mentionné ci-dessus, ce point reste une compétence du coopérateur technique et non du coopérateur.

Savoir agir dans un contexte culturel différent

L'éducateur social ne sait pas travailler dans un pays où les valeurs sont différentes des siennes. Il n'est pas obligé de connaître plusieurs langues pour exécuter ses tâches et manque de connaissances sur le développement et les rapports Nord/Sud. Il n'a pas les connaissances nécessaires sur le rôle des différentes religions. De plus, il n'est pas tenu de quitter les lieux lorsque sa mission est terminée. Il n'est donc pas habitué à identifier le moment où il est temps de laisser la population avancer de manière totalement autonome.

3. HYPOTHESES DE COMPREHENSION

Suite aux découvertes réalisées lors de mes recherches théoriques, voici ci-dessous les hypothèses de compréhension que je peux élaborer.

Hypothèse 1

- L'éducateur social peut apporter aux projets de développement sa capacité à définir les besoins et les ressources des bénéficiaires.

Tout au long de mes lectures, je me suis rendue compte qu'un agent de développement doit se renseigner sur les besoins, les attentes et les ressources des populations. En effet, comme le mentionne Giuseppe Rullanti, les projets mis en place doivent correspondre à une demande des bénéficiaires et doivent être basés sur leurs compétences, sans quoi, il y a de grandes chances qu'ils échouent car les personnes extérieures se trompent souvent sur les envies et les besoins des populations (RULLANTI, 2005). Je pense que l'éducateur social peut accomplir cette tâche avec succès car selon la fonction 1 du référentiel de compétences, elle fait partie de son travail quotidien dans les institutions (REFERENTIEL, 2001). De plus, pour mettre en place ses actions éducatives, l'éducateur identifie les ressources des résidents (REFERENTIEL, 2001).

Hypothèse 2

- L'éducateur social a une grande facilité à créer les liens de confiance, ce qui est indispensable pour travailler dans les projets de développement.

L'agent de développement doit tout d'abord effectuer des recherches sur le terrain afin de déterminer les besoins. Pour ce faire, il doit communiquer avec les personnes locales et les questionner sur plusieurs domaines. Il est indispensable de créer un lien de confiance avec les populations pour qu'elles se livrent plus facilement. Cette démarche peut prendre du temps et l'agent de développement doit faire preuve d'écoute et de tact (RULLANTI, 2005). De plus, il doit convaincre les bénéficiaires de participer activement au projet et, pour cela, une relation entre les deux parties doit être établie (NAJIM et VEDELAGO, 2001). L'éducateur social possède les compétences nécessaires à la création de liens. A chaque nouvelle arrivée, il doit accueillir le résident et mettre en place un climat de confiance (REFERENTIEL, 2001). A travers des activités ou des jeux de rôle, il sait parfaitement favoriser les relations et valoriser les personnes (REFERENTIEL, 2001).

Hypothèse 3

- L'éducateur social sait garder les bonnes distances et rester neutre afin de régler d'éventuels conflits

L'agent de développement travaille avec des populations pouvant être de différentes cultures. Il est quasi impossible d'éviter les conflits et les problèmes de jalousie, de pouvoir, de différences culturelles ou de valeurs sont fréquents. C'est pourquoi, il doit être capable de faire face à ces difficultés en ayant les

compétences nécessaires pour gérer ces disputes (RULLANTI, 2005. NAJIM et VEDELAGO, 2001) L'éducateur social est également formé sur les conflits. Comme le mentionne la fonction 5 du référentiel, il peut anticiper les tensions en observant les relations dans le groupe. Il sait comment réagir en cas de violence et peut tenir le rôle de médiateur (REFERENTIEL, 2001).

Hypothèse 4

- L'éducateur social rencontre des difficultés à travailler de manière exclusivement collective lors des projets de développement.

Lorsque le Dr Küchler décrit les projets de développement, il dit qu'il est nécessaire de définir les populations concernées par l'action (KÜCHLER, 2007). Giuseppe Rullanti parle également des besoins de la population (RULLANTI, 2005), tout comme Roland Junod évoque dans l'avant-propos du livre « La Recherche-Action au service de l'auto-développement » une action collective (RULLANTI, 2005). Les auteurs de l'ouvrage « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » pensent aussi qu'il faut avoir une vue globale sur les besoins sociaux d'un territoire donné (NAJIM et VEDELAGO, 2001). Aucune source théorique de ma recherche ne décrit les projets de développement comme étant un travail individuel. A contrario, l'éducateur social base en grande partie son travail sur un suivi adapté à chaque personne comme le démontre le référentiel de compétences (REFERENTIEL, 2001). En effet, les interventions socioéducatives et les objectifs sont personnalisés (REFERENTIEL, 2001). J'é mets donc l'hypothèse que l'éducateur peut rencontrer quelques difficultés à travailler de manière totalement collective, à fixer des objectifs communs à tous et à placer la population au centre de ses interventions.

Hypothèse 5

- Lorsqu'il s'engage dans des projets de développement, l'éducateur social a tendance à imposer un cadre et des valeurs plutôt que s'adapter à ceux des populations locales.

L'éducateur a l'habitude de faire respecter des règles. Il sait parfaitement poser un cadre et imposer ses propres valeurs ou celles de l'institution. Son travail est très normatif et la fonction 5 du référentiel de compétences le confirme (REFERENTIEL, 2001). Je pense qu'oublier ces réflexes d'imposition peut être compliqué pour l'éducateur. En effet, dans un projet de développement, il doit s'adapter aux valeurs des populations sans les contester si elles ne sont pas en accord avec les siennes (NAJIM et VEDELAGO, 2001). De plus, toutes les décisions doivent être acceptées par les acteurs locaux qui doivent être les acteurs principaux du projet (KÜCHLER, 2007. RULLANTI, 2005. BIOFORCE, 2009, NAJIM et VEDELAGO, 2001). Le rôle de l'agent de développement est uniquement de les accompagner et de superviser les actions (KÜCHLER, 2007. RULLANTI, 2005. NAJIM et VEDELAGO, 2001).

Hypothèse 6

- L'éducateur social doit suivre une formation complémentaire sur le développement, les relations Nord/Sud et l'approche interculturelle avant de s'engager dans un projet de développement.

Giuseppe Rullanti souligne que l'agent de développement doit être formé à l'approche interculturelle pour être préparé aux interactions avec des personnes n'ayant pas les mêmes croyances et le même mode de vie que lui (Rullanti, 2005). Les auteurs du livre « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » écrivent aussi qu'il doit avoir des connaissances approfondies sur le développement et ce qui s'y rapporte (NAJIM et VEDELAGO, 2001). Il me paraît donc évident que pour s'engager dans un projet de développement, l'éducateur doit avoir acquis ces notions afin de comprendre les différentes situations et d'éviter les chocs culturels. En effet, il n'est pas habitué à travailler dans un contexte où les valeurs et les habitudes de vie sont différentes des siennes et ces compétences ne font pas partie de son référentiel (REFERENTIEL, 2001)

4. METHODOLOGIE

4.1 Objet de recherche, choix et collaboration avec le terrain

Avant de débiter mon travail, j'ai contacté Madame Josée Martin, collaboratrice à e-changer, afin qu'elle m'indique des ouvrages, ainsi que des sites internet pour mes concepts théoriques concernant les agents de développement. Cet entretien exploratoire m'a éclairé sur les différents développements. Cette personne m'a également conseillée de me rendre au forum Cinfo 2010, ce que j'ai fait. Ce centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale m'a permis d'avoir une vision globale sur les organisations, les projets et les actions liés au développement. J'y ai aussi rencontré ma deuxième personne ressource, Madame Colette Bordigoni, collaboratrice responsable des formations à e-changer. Elle m'a fourni des documents et m'a proposé quelques points importants à développer dans mes concepts théoriques.

4.2 Population choisie

Afin d'avoir leur point de vue sur leur apport sur le terrain, j'ai choisi d'interviewer des éducateurs sociaux, hommes ou femmes, s'étant engagés dans un projet de développement à l'étranger. Pour avoir une vision différente, j'ai aussi questionné d'autres travailleurs sociaux, hommes ou femmes, ayant travaillé dans ce type de projet. Ils m'ont donné leurs opinions sur les atouts et les points faibles des éducateurs. De part leurs activités actuelles en Suisse, ces autres travailleurs sociaux ont plutôt le profil d'animateurs socioculturels.

A chaque entretien, je demandais si une personne correspondant à mes critères pouvait m'être conseillée. De ce fait, mon réseau s'est élargi et j'ai pu trouver 9 personnes pour ma recherche. La majorité des interviewés sont partis avec l'association e-changer. J'ai tout de même un éducateur qui a travaillé pour Terre des Hommes. Comme il me manquait un autre travailleur social à interroger, j'ai fait appel à mes personnes ressources. Malheureusement, elles n'ont pas pu m'aider et j'ai dû diminuer mon nombre d'entretiens.

Je n'ai pas tenu compte des années écoulées depuis les différents séjours. Je trouvais intéressant de voir si les besoins au niveau des compétences sur le terrain avaient évolué au fil du temps. A travers mes entretiens, j'ai constaté qu'elles étaient toujours semblables. Pour les personnes interviewées, les exigences et les critères de réussites d'un projet sont les mêmes depuis les années 80 à aujourd'hui.

4.3 Outils de récolte des données

Pour la récolte de données, j'ai choisi les entretiens semi-directifs car je voulais un contact direct avec mes interlocuteurs. Pour qu'ils soient dans un environnement connu et sécurisant, je leur ai laissé choisir le lieu de la rencontre. J'étais consciente que cette technique pouvait échouer si les personnes se sentaient intimidées. J'ai donc essayé de créer une relation de confiance pour qu'elles puissent partager leur expérience de manière ouverte.

J'avais des questions de base afin d'avoir un fil rouge. Cependant, l'ordre de celles-ci n'a pas toujours été respecté et j'ai dû être attentive aux risques de dispersion et aux pertes de cadre. J'ai essayé de limiter au maximum mes réflexions sur les récits pour ne pas influencer les personnes interviewées. Elles m'ont partagé leurs perceptions et leurs interprétations du travail dans les projets de développement. Elles ont pu s'exprimer librement même si j'orientais l'entretien vers des réponses car je voulais obtenir des informations précises concernant certains points. Les premières questions du guide d'entretien étaient basées sur le lieu, la mission, la durée et le choix du projet. Je voulais contextualiser les expériences. Ensuite, je me suis intéressée à la personne à proprement parlé et à ses formations. C'était important pour moi de connaître leur parcours professionnel avant leur départ. La troisième partie portait sur les compétences à maîtriser pour être adéquat dans un projet de développement et sur les avantages et les inconvénients d'être un éducateur ou un travailleur social. Enfin, l'avant-dernière question était celle de mon travail de recherche car je voulais connaître le point de vue globale des interviewés. Pour terminer, je leur demandais s'ils avaient quelque chose à rajouter afin de m'assurer de ne perdre aucun élément important dû à une grille incomplète. Mes recherches sont qualitatives et non quantitatives, elles ne m'apportent aucune statistique.

Avec l'accord des personnes, j'ai enregistré nos échanges à l'aide d'un dictaphone. Ceci m'a permis de ne pas perdre d'informations et d'être plus attentives aux récits que si j'avais dû prendre des notes. Etant donné que mes entretiens n'étaient pas basés sur l'émotif et que mon sujet n'est pas délicat au niveau sentimental, je n'ai pas retranscrit mes interviews mots à mots. J'ai uniquement gardé les passages répondants à mes objectifs ou à mes hypothèses.

J'ai également fait une échelle d'attitude comprenant toutes les compétences devant être acquises par les agents de développement et les éducateurs sociaux selon la théorie. J'ai fait une notation sur six afin d'éviter que toutes les personnes mettent leurs appréciations au milieu. Cette échelle m'a donné une vision globale et rapide des compétences les plus importantes pour les projets de développement. J'ai pu comparer les différents besoins de chaque personne et voir si la réalité du terrain mettait en évidence les mêmes compétences que la théorie. J'ai aussi pu comparer les différentes réponses entre les entretiens et l'échelle, ce qui m'a permis de constater que le fait d'avoir des items sous les yeux influence autrement les réponses que les questions ouvertes.

4.4 Principes d'analyse

D'une part, j'ai repéré les compétences et les hypothèses relevées autant dans les entretiens des éducateurs que des autres travailleurs sociaux. Cet exercice n'a pas été facile étant donné que j'ai interviewé un éducateur de plus que les autres travailleurs sociaux. J'ai dû déterminer les critères des valeurs communes en tenant compte de ce point. J'ai donc choisi les compétences et les hypothèses communes lorsqu'elles ressortaient le même nombre de fois chez les deux professionnels, lorsqu'elles ressortaient une fois en moins chez les autres travailleurs sociaux du moment où elles étaient évoquées moins de cinq fois en tout ou lorsqu'elles ressortaient deux fois en moins chez les autres travailleurs sociaux lorsqu'elles ressortaient plus de cinq fois au total. De ce fait, certaines compétences sont classées dans le tableau différentiel alors que les deux professions les ont beaucoup ou peu évoquées.

Pour avoir une vue globale, j'ai créé un tableau regroupant les compétences et hypothèses communes et un avec les compétences et hypothèses évoquées uniquement par une ou l'autre profession. J'ai fait de même avec les compétences théoriques et les hypothèses posées qui ne sont pas ressorties dans les différents entretiens. J'ai aussi fait un tableau pour les compétences non évoquées dans la théorie et découvertes grâce aux entretiens.

Ces différents tableaux m'ont permis de repérer les similitudes et les différences entre les éducateurs et les autres travailleurs sociaux, ainsi qu'entre la théorie et les entretiens.

D'autre part, j'ai analysé les échelles d'attitudes remplies par les personnes interviewées. J'ai créé un tableau rassemblant toutes les compétences de l'échelle et tous les professionnels. J'ai noté de -3 à 3 tous les items en fonction du degré d'importance mentionné par chaque personne, en sachant que plus le chiffre est élevé, plus la compétence est indispensable. J'ai également tenu compte des commentaires énoncés à la fin de la grille.

5. DESCRIPTION ET INTERPRETATION DES DONNEES

5.1 Compétences communes

Voici les compétences ressorties autant chez les éducateurs que chez les autres travailleurs sociaux ayant participé aux entretiens.

Connaissance de soi et formation

Il semble important de savoir définir son rôle et d'être capable de connaître ses ressources et ses points faibles. La formation continue est indispensable pour travailler dans le Sud. Toutes les personnes ayant répondu à l'entretien ont suivi des cours avant de partir pour se spécialiser sur le développement. D'ailleurs, la notion de formation est la seconde compétence la plus citée. De plus, il est nécessaire de connaître plusieurs langues.

Organisation d'actions

L'esprit d'analyse ressort comme étant un acquis indispensable du point de vue des éducateurs et des autres travailleurs sociaux. L'exercice doit se faire avec une prise de distance pertinente.

Travail de groupe et d'équipe

Les deux corps de métier mettent en avant le fait de mettre la population au centre des actions et de ne pas prendre de décisions à la place de personnes concernées par le projet. Ils évoquent aussi l'importance de rester humble et de s'adapter au niveau des personnes pour éviter les rapports hiérarchiques. Il en ressort également la nécessité d'avoir des connaissances théoriques sur la gestion de conflits.

La collaboration avec les autorités et les organisations locales, ainsi que le fait d'être informé au sujet de l'actualité politique, sont perçues comme des compétences utiles pour les projets de développement.

Travail dans un contexte culturel différent

Toutes les personnes interrogées ont mentionné l'importance de prendre en compte le contexte. C'est d'ailleurs la compétence qui ressort le plus souvent des entretiens. En troisième position des compétences les plus énumérées, il y a le fait d'être capable de travailler dans des pays ayant des cultures différentes. Il faut également pouvoir accepter et s'adapter aux valeurs des acteurs locaux.

Tableau no 5 : résumé des compétences communes

RESUME DES COMPETENCES COMMUNES	
Connaissance de soi et formation	
Définir son rôle	
Etre capable de rédiger un bilan de compétence et connaître ses points forts et ses points faibles	
Continuer à se former, connaître différentes langues et avoir des connaissances sur le développement et sur ce qui s'y rapporte	
Organisation d'actions	
Avoir un esprit d'analyse	
Travail de groupe, d'équipe et de réseau	
Placer la population entière au centre des interventions	
Ne pas prendre de décisions à la place des autres	
Rester humble et s'adapter au niveau des personnes	
Avoir des connaissances théoriques sur la gestion de conflits	
Collaborer avec les organisations et les autorités locales et être informé de l'actualité politique	
Travail dans un contexte culturel différent	
Prendre en compte le contexte	
Etre capable de travailler dans des pays ayant une culture différente	
Accepter et s'adapter aux valeurs des acteurs locaux	

5.1.1 Constats déterminants

Tous les travailleurs sociaux accordent beaucoup d'intérêts à la clarté de leur rôle professionnel et de leurs compétences. Il semble primordial d'avoir de bonnes connaissances de soi et de bonnes connaissances techniques acquises à travers différentes formations. Nous retrouvons ces notions dans la théorie. Le référentiel de compétences d'un éducateur social insiste à plusieurs reprises sur la définition et l'identification des rôles (REFERENTIEL, 2001). Il est aussi écrit dans le livre « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » et dans le référentiel l'importance de pouvoir définir ces points forts et ses points faibles à travers un bilan de compétences (NAJIM et VEDELAGO, 2001. REFERENTIEL, 2001). Une ressource essentielle pour l'éducateur social est la formation continue (REFERENTIEL, 2001). De plus, la théorie démontre la nécessité d'avoir de bonnes connaissances sur l'interculturalité, la coopération et les langues (RULLANTI, 2005. NAJIM et VEDELAGO, 2001).

Les deux professions relèvent la prise de distance et la décentration comme étant des compétences nécessaires. Beaucoup de sources théoriques évoquent le fait qu'il est primordial de prendre en compte le contexte et les valeurs locales (KÜCHLER, 2007. RULLANTI, 2005, BIOFORCE, 2009. REFERENTIEL, 2001). Les concepts théoriques sur les compétences de l'agent de développement et de l'éducateur social démontrent qu'il faut pouvoir analyser des situations, des besoins ou encore des actes (BIOFORCE,

2009. REFERENTIEL, 2001). Giuseppe Rullanti et l'ouvrage rédigé sous la direction d'Annie Najim et François Vedelago mentionnent également qu'il faut être prêt à travailler dans un pays ayant une culture différente, à s'adapter aux valeurs du pays et à ne pas imposer son savoir ou se focaliser sur sa personne (RULLANTI, 2005. NAJIM et VEDELAGO, 2001). Giuseppe Rullanti souligne qu'il faut éviter les déséquilibres de pouvoir et établir des relations d'égal à égal (RULLANTI, 2005.). Le référentiel met aussi en évidence qu'il faut placer les bénéficiaires au centre de l'intervention et qu'il ne faut pas prendre de décisions à la place des autres (REFERENTIEL, 2001).

La connaissance de soi et de ses compétences, ainsi que la contextualisation des actions sont des atouts spécifiques relevés chez l'éducateur social. Cependant, le travail dans des pays ayant des cultures différentes peut être un obstacle car l'éducateur manque de formation au niveau du développement et de ce qui s'y rattache.

5.2 Compétences différentielles

Les compétences mentionnées significativement plus souvent par l'un des deux groupes de professionnels sont énumérées ci-dessous.

5.2.1 Compétences les plus mentionnées par les éducateurs sociaux

Connaissance de soi

Connaître ses limites, avoir un esprit critique et savoir se remettre en question, sont des compétences relevées à plusieurs reprises par les éducateurs sociaux.

Organisation d'actions

Pour eux, il est aussi important de pouvoir identifier les enjeux avant de mettre en place une action et d'être capable de fixer des objectifs communs à tous les acteurs concernés par celle-ci. Ils mettent également l'accent sur le fait de ne pas précipiter les choses dans la réalisation du projet et de toujours donner un sens à leurs actes. Enfin, ils accordent beaucoup d'intérêts à l'évaluation de l'action.

Communication

La communication est un outil indispensable pour les éducateurs. Ils portent une grande importance à la circulation des informations, à la mise en place de groupes de parole et à la sensibilisation du public.

Travail de groupe et d'équipe

Pour le travail de groupe dans les projets de développement, les éducateurs mettent l'accent sur les connaissances théoriques et l'analyse des besoins. Deux d'entre eux ont également parlé du regroupement des savoirs individuels pour renforcer les ressources du groupe.

Selon eux, le travail pluridisciplinaire, la collaboration avec l'administration et la direction doivent être acquis pour mener à bien un projet de développement. Il faut aussi être capable de créer et de travailler en réseau.

Tableau no 6 : résumé des compétences plus retenues par les éducateurs

RESUME DES COMPETENCES PLUS RETENUES PAR LES EDUCATEURS	
Connaissance de soi et formation	
Connaître ses limites	
Avoir un esprit critique et savoir se remettre en question	
Organisation d'actions	
Identifier les enjeux et les difficultés	
Fixer des objectifs communs avec les personnes concernées	
Ne pas précipiter les choses et prendre le temps nécessaire pour réaliser le projet	
Réfléchir sur le sens de ses actes	
Evaluer l'action	
Communication	
Faire circuler les informations, mettre en place des moyens de communication, sensibiliser et informer le public	
Organiser et animer des échanges de paroles	
Travail de groupe et d'équipe	
Avoir des connaissances théoriques sur les phénomènes de groupe	
Analyser les besoins du groupe et déterminer les facteurs de perturbations	
Grouper les savoirs individuels et rassembler les ressources individuelles afin de les renforcer	
Travailler avec d'autres professionnels, en équipe pluridisciplinaire, collaborer avec l'administration, la direction et créer et travailler en réseau	

5.2.2 Compétences les plus mentionnées par les autres travailleurs sociaux

Connaissance de soi et formation

Les autres travailleurs sociaux ont relevé plus souvent que les éducateurs l'importance de connaître leurs réactions et leurs émotions. C'est également le cas pour l'utilisation des autres comme ressources d'apprentissage. Une animatrice et une assistance sociale ont mentionné la connaissance des droits de l'homme comme compétence nécessaire pour les projets de développement alors qu'aucun éducateur n'y a fait allusion. Même si ces derniers ont également évoqué la transmission du savoir et la proposition de ressources de formations aux acteurs du projet, les autres travailleurs sociaux ont encore plus insisté sur ces points. Cependant, ces compétences restent importantes pour les deux professions.

Organisation d'actions

Pour tous les autres travailleurs sociaux interrogés, il faut savoir s'investir dans la recherche de ressources, repérer les intérêts des personnes concernées par le projet, savoir s'adapter et être flexible. Ils ont aussi tous évoqué à plusieurs reprises la primordialité de faire participer activement les acteurs à l'action et de prendre en compte leurs points de vue. Ces deux dernières compétences sont également importantes pour les éducateurs. Toutefois, ils les ont citées moins souvent que les autres travailleurs sociaux.

Travail de groupe et d'équipe

Trois autres travailleurs sociaux ont relevé la nécessité de favoriser la confiance des acteurs du projet et de définir la place, le rôle et l'identité de chaque personne. Les animateurs et les assistants sociaux ont évoqué le fait de pouvoir motiver les personnes à prendre des initiatives et aider le groupe à devenir autonome tout en restant à disposition en cas de besoin. La compétence de savoir rester neutre et de laisser tout le monde s'exprimer lors de conflits a aussi été mise en avant par les autres travailleurs sociaux.

Tableau no 7 : résumé des compétences plus retenues par les autres travailleurs sociaux

RESUME DES COMPETENCES PLUS RETENUES PAR LES AUTRES TS
Connaissance de soi et formation
Connaître ses réactions et l'intensité de ses émotions
Utiliser les autres comme ressources d'apprentissage
Connaître les droits de l'homme
Transmettre son savoir et proposer des ressources de formations aux personnes
Organisation d'actions
S'investir dans la recherche de ressources et repérer les intérêts et les ressources de chacun
Savoir s'adapter et être flexible pour surmonter les imprévus
Faire participer activement les acteurs à l'action et à son évaluation, écouter leurs points de vue, ne pas faire à la place des autres mais accompagner
Travail de groupe et d'équipe
Favoriser la confiance, la valorisation et la vie communautaire en tenant compte de chaque individu, définir la place, le rôle et l'identité de chaque personne et les motiver à prendre des initiatives
Aider le groupe à devenir autonome en sachant se retirer tout en étant disponible en cas de besoin
Rester neutre et permettre à tout le monde de s'exprimer

5.2.3 Constats déterminants

La préoccupation principale des éducateurs semble être la posture professionnelle et réflexive du spécialiste. Ils accordent beaucoup d'importance à l'organisation qui est également un élément des critères de réussite d'un projet et une compétence essentielle à l'agent de développement, ainsi qu'à l'éducateur (KÜCHLER, 2007. NAJIM et VEDELAGO, 2001. REFERENTIEL, 2001). Le Dr Küchler écrit que le changement désiré doit être réalisable et évaluable et ces points relevés par les éducateurs peuvent contribuer à respecter ces notions (KÜCHLER, 2007). La posture professionnelle inclut le fait de prendre en compte les risques et les enjeux qui sont des éléments que l'on retrouve dans les compétences de l'agent de développement et de l'éducateur social, ainsi que dans les critères de réussite d'un projet (BIOFORCE, 2009. REFERENTIEL, 2001. KÜCHLER, 2007). Les professionnels doivent veiller à ne pas précipiter les choses comme le mentionnent Giuseppe Rullanti et le référentiel de compétences de l'éducateur (RULLANTI, 2005. REFERENTIEL, 2001). Ils doivent également évaluer toutes les actions et nous retrouvons cet impératif dans la théorie (KÜCHLER, 2007. RULLANTI, 2005. BIOFORCE, 2009. NAJIM et VEDELAGO, 2001. REFERENTIEL, 2001). Le travail d'équipe et de réseau est souvent mis en avant par les éducateurs. Le Dr Küchler relève aussi l'importance de la collaboration avec le réseau, tout comme Giuseppe Rullanti le fait pour le travail interdisciplinaire (KÜCHLER, 2007. RULLANTI, 2005). Il ressort également des concepts théoriques que le travail en équipe est une compétence indispensable de l'agent de développement et de l'éducateur social (BIOFORCE, 2009. REFERENTIEL, 2001). D'ailleurs, le travail de groupe, d'équipe et de réseau est un atout de ce dernier pour les projets de développement.

Les résultats obtenus démontrent que les autres travailleurs sociaux portent plus d'importance aux ressources du groupe que les éducateurs. En effet, ils soulèvent plus fortement les notions d'implications, de participations actives et de ce fait, mettent le groupe et sa mobilisation au centre de leurs intérêts. La théorie démontre que les populations doivent être actrices de leurs projets et que l'action doit être axée sur les ressources et les compétences des bénéficiaires (KÜCHLER, 2007. RULLANTI, 2005. BIOFORCE, 2009. NAJIM et VEDELAGO, 2001. REFERENTIEL, 2001). De ce fait, les professionnels ne doivent pas faire à leur place mais les accompagner, leur transmettre leurs savoirs, repérer des ressources et veiller à ce que tout le monde puisse s'exprimer (RULLANTI, 2005. NAJIM et VEDELAGO, 2001. REFERENTIEL, 2001). Le but final est de redonner confiance aux acteurs afin qu'ils s'autonomisent et que le projet continue uniquement grâce à eux (REFERENTIEL, 2001. RULLANTI, 2005. BIOFORCE, 2009). De ce point de vue, les autres travailleurs sociaux sont tendanciellement plus proches du modèle de coopérateur que les éducateurs.

5.3 Compétences non répertoriées apparues lors des entretiens

Durant les entretiens, les professionnels ont évoqué des compétences qui ne sont pas apparues dans la théorie.

Deux éducateurs ont souligné, à plusieurs reprises, l'importance d'avoir de l'expérience professionnelle avant de partir dans un projet de développement. Ils trouvent que c'est important de partir avec un bagage et des modèles de références. Cette notion n'apparaît pas chez les autres travailleurs sociaux.

Deux éducateurs, une animatrice et une assistante sociale ont mis l'accent sur le fait d'être créatif afin de pouvoir trouver des outils de travail malgré le manque de moyens et de matériel. Deux personnes ont relevé le manque de créativité et de motivation comme étant des lacunes des travailleurs sociaux en Suisse.

Un éducateur et deux autres travailleurs sociaux trouvent qu'avoir un autre regard sur les situations est une compétence essentielle. Elle permet d'aider à trouver de nouvelles solutions.

Tableau no 8 : résumé des nouvelles compétences

RESUME DES NOUVELLES COMPETENCES
Connaissance de soi et formation
Acquérir suffisamment d'expérience professionnelle
Organisation d'actions
Regarder les situations d'un œil nouveau et trouver de nouvelles solutions
Etre créatif et trouver des outils de travail malgré le manque de matériel

5.4 Les compétences listées dans la théorie mais non apparues dans les entretiens

Organisation d'actions

L'organisation et la gestion d'activités sont des compétences qui n'ont pas été évoquées lors des entretiens. L'élaboration d'hypothèses, l'organisation du temps de travail ou la mise en place d'outils d'observation n'ont pas été relevées. Il en va de même pour la rédaction de rapports ou de bilans. Apparemment, les travailleurs sociaux contactés ne s'occupaient ni de l'apport et de la gestion du matériel, ni de l'écriture de conventions dans les projets de développement dans lesquels ils étaient actifs.

Travail en institution ou dans une organisation

Quasi la totalité des compétences en lien avec le travail en institution ou dans une organisation n'ont pas été retenues. Les professionnels n'ont relevé ni le fait de devoir représenter l'institution ou l'organisation, ni celui de devoir s'informer sur ses valeurs. La prise de position quant aux missions et le respect des droits, des procédures et des limites de l'employeur ne semblent pas avoir d'importance aux yeux des personnes interrogées.

Travail de groupe et en équipe

Aucune fonction concernant le recrutement, la gestion de formations internes ou la sanction du personnel découverte dans les cahiers des charges de l'agent de développement (BIOFORCE, 2009) n'ont été retenues. De plus, plusieurs tâches du travail en équipe n'ont pas été évoquées par les interviewers. Je peux citer la

confrontation d'idées avec les collègues, le partage et la délégation des tâches, ainsi que l'organisation de régulations.

Assurer l'accueil des nouveaux, lutter contre les discriminations ou les stéréotypes, et garantir les droits des personnes ne sont pas des compétences ressorties lors des entretiens, tout comme adapter l'environnement en fonction des besoins des personnes. Le rôle d'intermédiaire entre différents organismes et la population n'a pas non plus été mentionné. Aucune personne n'a relevé le fait de savoir recréer un sentiment d'appartenance à un groupe comme compétence importante. Il en va de même pour l'apprentissage de l'auto-évaluation aux personnes. Enfin, les professionnels n'ont pas dû veiller à la sécurité des populations, au contraire, ce sont plutôt ces dernières qui les ont protégés.

Travail en individuel

Beaucoup de compétences visant le travail en individuel n'ont pas été évoquées. L'analyse, le suivi et l'accompagnement d'une personne ne semblent pas être une priorité des projets de développement. L'individu n'est pas placé au centre des interventions. Les actions se focalisent plutôt sur des populations entières.

Finances

La gestion d'argent n'est pas apparue comme une compétence nécessaire pour les travailleurs sociaux interviewés. Les personnes interrogées n'ont pas dû tenir un budget ou une comptabilité. Ils ont encore moins dû trouver des financements et avoir des relations avec les bailleurs de fonds.

Médias et communication

Aucun professionnel n'a fait allusion aux compétences liées aux médias et à la communication publique telle que la mise en place de débats ou de conférences. Le travail en transparence n'a également pas été souligné.

Gestion de conflits

Peu d'éléments pratiques sur la gestion de conflits sont ressortis des entretiens. En effet, aucune de ces compétences ont été relevées : observation du rôle de chacun et des relations dans le groupe, sensibilisation à l'importance de la tolérance et de la communication, capacité à jouer le rôle de médiateur et à faire appel à du renfort si nécessaire et reconnaissance de ses responsabilités en cas d'implication dans le conflit.

Contexte culturel différent

Aucun commentaire n'a été fait par rapport à l'importance de savoir définir le rôle de la religion dans certains pays.

Autres

La nécessité de savoir doser sa vie professionnelle et personnelle n'a pas été relevée.

Tableau no 9 : résumé des compétences non apparues lors des entretiens

RESUME DES COMPETENCES NON APPARUES LORS DES ENTRETIENS
Organisation d'actions
Organiser et gérer des activités
Etablir des hypothèses de compréhension et d'action
Organiser son temps de travail
Mettre en place des outils d'observation
Rédiger des rapports ou des bilans
Apporter et gérer le matériel technique
Ecrire les conventions nécessaires à l'intervention
Travail en institution ou dans une organisation
Représenter son institution ou organisation
S'informer sur les valeurs de l'institution ou de l'organisation et vérifier si elles sont respectées et donner son avis sur les missions
Communiquer et transmettre les valeurs de l'institution
Respecter les droits, les procédures et les limites de l'institution ou organisation
Travail de groupe et en équipe
Organiser et participer aux recrutements
Identifier les formations nécessaires pour son équipe
Sanctionner les membres de son équipe
Confronter ses idées à ses collègues
Partager la charge de travail et les actions de manière équitable
Savoir déléguer les tâches
Organiser des régulations
Assurer l'accueil des nouveaux et leur donner toutes les informations
Lutter contre les discriminations, les stéréotypes et erreurs de représentations
Garantir les droits des personnes
Adapter l'environnement en fonction des besoins des personnes
Jouer le rôle d'intermédiaire entre différents organismes et la population
Recréer un sentiment d'appartenance à un groupe
Apprendre aux autres à s'auto-évaluer
Veiller à la sécurité des personnes

Travail en individuel
Analyser les situations individuelles
Suivre et accompagner chaque personne dans différents actes et démarches
Placer le résident au centre des interventions
Finances
Tenir une comptabilité et gérer un budget
Trouver des financements et entretenir les relations avec les bailleurs de fonds
Médias et communication
Mettre en place des débats et des conférences publics
S'associer aux médias
Travailler en transparence
Gestion de conflit
Observer le rôle de chacun et les relations entre les membres du groupe pour anticiper les tensions
Rendre attentif les personnes sur l'importance de la tolérance, de l'expression de ses émotions et de la communication
Jouer le rôle de médiateur
Faire appel à du renfort si nécessaire
Etre capable de reconnaître ses responsabilités lors de conflits
Contexte culturel différent
Définir le rôle de la religion dans la coopération
Autres
Savoir doser sa vie privée et vie professionnelle

Je pense que beaucoup de compétences ci-dessus ne sont pas ressorties dans les entretiens car elles sont basiques pour les travailleurs sociaux. Elles ont un caractère d'évidence et les professionnels ont d'avantage cité les compétences déterminantes et différentielles pour le travail dans le Sud.

Cependant, certains points n'ont pas été abordés car ils ne font pas partie des tâches que les personnes interviewées ont dû effectuer. Je pense notamment aux compétences liées aux ressources humaines, aux finances et aux médias.

5.5 Echelle d'attitude

En examinant les résultats ressortis des échelles d'attitude, j'ai remarqué que certains d'entre eux étaient identiques à ceux des entretiens alors que d'autres ne leur correspondaient pas. J'ai donc séparé ce chapitre en fonction de cette observation.

5.5.1 Résultats communs aux entretiens

La prise en compte du contexte, les relations partenariales et l'esprit d'analyse sont des compétences indispensables pour les deux sortes de professionnels. Une assistante sociale rajoute que ses prises de positions sont liées à son expérience, donc à un contexte bien précis.

A contrario et du point de vue des personnes interrogées, la gestion des ressources humaines, du financement et de la logistique, ainsi que la participation à la sécurité sont des notions inutiles pour les projets de développement.

De plus, tout comme les entretiens, l'échelle démontre que l'organisation et la gestion des actions est une notion plus importante pour les éducateurs que pour les autres travailleurs sociaux.

Finalement, deux autres travailleurs sociaux ont rajouté aux compétences de l'échelle, la nécessité de s'intéresser à l'autre et à ses compétences. Ceci rejoint les constats déterminants des compétences différentielles et confirme le fait que les autres travailleurs sociaux placent plus le groupe au centre de leurs actions que les éducateurs.

Tableau no 10 : résumé des résultats communs à l'échelle et aux entretiens

RESUME DES RESULTATS COMMUNS AUX ENTRETIENS
Compétences jugées utiles par tous les professionnels
Savoir analyser les contextes
Savoir développer et s'inscrire dans les relations partenariales
Accueillir, analyser les besoins, évaluer une situation
Compétences jugées plus utiles par les éducateurs
Savoir concevoir et conduire une action
Compétences jugées inutiles par tous les professionnels
Savoir assurer la gestion des ressources humaines
Savoir superviser la gestion administrative et financière
Savoir superviser, participer à la gestion des moyens logistiques
Savoir superviser, participer à la sécurité

5.5.2 Résultats différents aux entretiens

Dans les entretiens, les éducateurs relèvent beaucoup plus l'importance de la communication que les autres travailleurs sociaux alors que dans les échelles, l'écart est très faible.

Il y a aussi une différence au niveau du travail en réseau et en équipe, ainsi qu'au niveau de la réflexivité professionnelle. En effet, lors des interviews, les éducateurs ont montré plus d'intérêt pour ces compétences alors qu'elles sont plus indispensables pour les autres travailleurs sociaux dans les échelles.

Tableau no 11 : résumé des résultats différents entre l'échelle et les entretiens

RESUME DES RESULTATS DIFFERENTS AUX ENTRETIENS	
Degré d'importance différent	
Entretiens : éducateurs > autres TS	Echelles : éducateurs ≈ autre TS
Savoir assurer la communication et les relations	
Degré d'importance différent	
Entretiens : éducateurs > autres TS	Echelles : éducateurs < autre TS
Intervenir (lien, travail réseau, intervention socioéducatives, etc.)	
Communiquer et travailler en équipe	
Exercer sa pratique professionnelle en réflexivité	

Je n'ai aucune certitude concernant ces différences. Cependant, elles démontrent que ma récolte de données est qualitative et que les perceptions des personnes interrogées peuvent être subjectives et différentes selon l'outil utilisé. J'émet l'hypothèse que le fait d'avoir des compétences énumérées sur l'échelle d'attitude a influencé les réponses de certaines personnes alors que celles des entretiens ont été plus spontanées.

5.6 Vérification/falsification des hypothèses

Lors des entretiens, plusieurs éléments sont ressortis par rapport aux hypothèses que j'ai émises au début de mon travail. Certaines ont été clairement affirmées alors que d'autres ont des avis partagés. Une d'entre elles n'a pas du tout été évoquée.

5.6.1 Hypothèses validées

Hypothèse 1

- L'éducateur social peut apporter aux projets de développement sa capacité à définir les besoins et les ressources des bénéficiaires.

Deux éducateurs et une assistante sociale ont affirmé cette hypothèse. Un éducateur met en avant le fait d'accepter et de percevoir les personnes telles qu'elles sont, soit avec leurs ressources et leurs points faibles. Un autre, souligne qu'il faut avoir la capacité de définir les besoins des gens pour travailler dans un projet de développement et l'assistante sociale insiste sur le fait qu'il est important de favoriser l'émergence des compétences des autres. Aucune personne interviewée n'infirme cette hypothèse.

De plus, le concept théorique sur les compétences de l'éducateur social démontre que ce dernier est capable d'analyser les besoins et qu'il s'intéresse aux attentes des personnes. La fonction 1 évoque aussi qu'un éducateur élabore des

hypothèses et des outils d'observation pour mieux connaître les ressources des usagers. (REFERENTIEL, 2001)

Pour les raisons ci-dessus et même si lors des entretiens cette notion a plus été relevée par les autres travailleurs sociaux que par les éducateurs, cette hypothèse est confirmée.

Hypothèse 2

- L'éducateur social a une grande facilité à créer les liens de confiance, ce qui est indispensable pour travailler dans les projets de développement.

Trois éducateurs et deux autres travailleurs sociaux citent la capacité à créer des liens, à être avec les autres et à rentrer en contact comme étant des points forts de l'éducateur social. Comme pour la première hypothèse, personne ne l'a infirmée.

Même si dans les compétences d'un éducateur social la création de liens ne ressort pas tel quel, favoriser la confiance et la valorisation des individus font partie des fonctions 2 et 4 de l'éducateur (REFERENTIEL, 2001). De ce fait, l'hypothèse est affirmée.

Hypothèse 6

- L'éducateur social doit suivre une formation complémentaire sur le développement, les relations Nord/Sud et l'approche interculturelle avant de s'engager dans un projet de développement.

Cette hypothèse a été confirmée par toutes les personnes ayant été interrogées. Elles-mêmes ont toutes suivi une formation complémentaire conséquente avant de partir. Les interactions entre le Nord et le Sud, l'éducation populaire, les conflits interculturels ou encore les récits d'autres volontaires font partie des thèmes importants à connaître avant le départ. Une seule personne pense que c'est possible de se former sur place en s'intéressant aux gens et en les questionnant. Toutefois, elle parle de la formation qu'elle a suivie comme étant nécessaire et pleine de bon sens.

La théorie affirme également cette hypothèse. En effet, Giuseppe Rullanti écrit qu'il est nécessaire d'être formé à l'approche interculturelle, tout comme les auteurs de l'ouvrage rédigé sous la direction d'Annie Najim et François Vedelago (RULLANTI, 2005. NAJIM et VEDELAGO, 2001). Toutefois, cette compétence n'apparaît pas dans le référentiel de l'éducateur social (REFERENTIEL, 2001). Ce manque de connaissance est donc une réelle lacune pour ce dernier.

5.6.2 Hypothèses questionnées

Hypothèse 4

- L'éducateur social rencontre des difficultés à travailler de manière exclusivement collective lors des projets de développement.

Comme mentionné au point 6.4.3, les autres travailleurs sociaux mettent plus la population au centre de leurs interventions que les éducateurs. Une animatrice mentionne dans son entretien que le travail collectif ne fait pas partie de la formation d'éducateur, contrairement à celle d'animateur. C'est pourquoi, elle pense qu'un éducateur ne sera pas à l'aise dans l'action de groupe. Deux d'entre eux confirment aussi cette hypothèse et pensent que le travail collectif peut engendrer des difficultés. Une personne estime même qu'une formation complémentaire sur les aspects communautaires devrait être toujours être suivie par les éducateurs avant leur départ sur le terrain.

A contrario, un éducateur et une animatrice ne pensent pas que le savoir sur le travail individuel est un désavantage. En effet, ils ont tous deux vécus des expériences où leur mission était tout autant individuelle que collective. L'animatrice dit qu'un bon éducateur est capable d'intervenir sur du collectif au travers de l'individuel. Deux éducateurs et deux autres travailleurs sociaux infirment aussi cette hypothèse. Eux pensent que l'éducateur sait faire face à un groupe et que, même en Suisse, son travail est basé sur une dimension communautaire, contrairement aux assistants sociaux.

Le référentiel de compétences de l'éducateur met beaucoup en avant le travail et le suivi individuel. Cependant, l'esprit de groupe et l'appartenance communautaire sont également des éléments qu'un éducateur doit pouvoir gérer et favoriser (REFERENTIEL, 2001). De ce fait, je pense qu'un éducateur doit pouvoir s'adapter au travail collectif des projets de développement et, de ce fait, cette hypothèse est partiellement infirmée.

Hypothèse 5

- Lorsqu'il s'engage dans des projets de développement, l'éducateur social a tendance à imposer un cadre et des valeurs plutôt que s'adapter à ceux des populations locales.

Trois autres travailleurs sociaux pensent effectivement que le travail de l'éducateur en Suisse est très normatif et qu'il n'est pas possible d'imposer un cadre dans les projets de développement. De ce fait, ils pensent que l'éducateur pourrait rencontrer des difficultés à ce niveau.

Toutefois, les éducateurs estiment que ce problème peut arriver mais qu'ils ont les moyens de le surpasser. Certains trouvent qu'il est nécessaire d'imposer des règles du moment où elles sont bénéfiques pour le projet et que ça n'est donc pas un désavantage.

Seul le cadre professionnel ressort des entretiens. C'est d'ailleurs un élément fortement important pour les éducateurs, comme mentionné au point 6.4.1. Toutefois, personne n'a évoqué le risque que pourrait avoir l'éducateur de vouloir transmettre des valeurs au lieu de s'adapter à celles des locaux. Pourtant, je

pense que la difficulté doit être plus importante à ce niveau. En effet, ça n'est facile pour personne de tolérer des comportements qui sont en désaccord avec ses valeurs.

Pour moi, cette hypothèse reste donc partiellement infirmée.

5.6.3 Hypothèses non relevante

Hypothèse 3

- L'éducateur social sait garder les bonnes distances et rester neutre afin de régler d'éventuels conflits

Etonnamment, aucun professionnel n'a fait allusion aux capacités de l'éducateur social à gérer des conflits. Cette hypothèse n'a ni été affirmée, ni infirmée. Personne n'a parlé de ce sujet. Ceci m'a surprise car cette compétence est définie comme nécessaire pour le bon déroulement d'un projet de développement par Giuseppe Rullanti étant donné le risque important de conflits liés aux différences culturelles (RULLANTI, 2005). Les auteurs du livre « L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel » et le référentiel de compétence de l'éducateur social mentionnent également l'importance d'avoir des bases théoriques sur la gestion de conflits (NAJIM et VEDELAGO, 2001. REFERENTIEL, 2001).

Peut-être que cette absence de réponse aurait pu être contournée si j'avais prévu plus d'items sur la problématique du conflit dans mon échelle d'attitude ?

6. CONCLUSION

6.1 Les apprentissages réalisés

A travers ce travail, j'ai appris à être méthodique pour réaliser une recherche. J'ai découvert le processus pour écrire un Travail de Bachelor et je me suis rendue compte de l'importance des différentes étapes pour définir une problématique et une question de recherche pouvant aboutir à une finalité. J'ai dû respecter certaines règles d'écriture et de mise en page strictes, exercice que je n'avais jamais réalisé minutieusement durant ma formation. J'ai aussi appris à synthétiser de longs entretiens à l'aide de tableaux. Cette étape n'a pas été facile à réaliser et le tri d'informations demande beaucoup de temps et de réflexion.

Une fonction de l'éducateur est de connaître son rôle et sa mission afin de pouvoir les expliquer aux résidents et à l'équipe. Grâce à ce travail, j'ai exécuté cette tâche pour la première fois. En effet, pour écrire le concept théorique sur les compétences de l'éducateur social, j'ai dû prendre connaissance du référentiel dans lequel sont répertoriées toutes les actions liées à cette profession (REFERENTIEL, 2001). A travers mes entretiens, je me suis aperçue que le métier d'éducateur est perçu de différentes façons. Par exemple, certaines personnes pensent qu'il est basé quasi que sur des actions individuelles, alors que d'autres pensent qu'il intervient tout autant dans des groupes. Je trouve très utile de pouvoir se référer à un document décrivant les fonctions de cette profession tout en lui donnant une reconnaissance légitime.

La création de ce document m'a permis de découvrir certains mots et de ce fait, j'ai pu différencier des notions qui me paraissaient peu claires au début de ma recherche. Par exemple, j'ai découvert des contradictions dans les différentes théories. En effet, l'institut Bioforce Développement écrit que la gestion des ressources humaines est une compétence à avoir pour un agent de développement. Elle stipule qu'il doit pouvoir gérer une équipe du recrutement aux licenciements si nécessaire (BIOFORCE, 2009). Cependant, Giuseppe Rullanti souligne la nécessité d'avoir des relations d'égal à égal et de ne pas prendre trop de pouvoir (RULLANTI, 2005). Maintenant, je sais que cette contradiction vient du fait que Giuseppe Rullanti décrit le profil d'un coopérateur et Bioforce d'un coopérant technique. Je pense que les interventions amènent de meilleurs résultats si l'agent de développement travaille comme coopérateur et les entretiens ont confirmés mon hypothèse. En effet, pour pouvoir travailler dans un climat de confiance et transmettre son savoir, il ne faut pas être trop directif et beaucoup de professionnels m'ont parlé de l'importance de ne pas tenir un rôle de chef. C'est pourquoi, ils n'ont pas dirigé une équipe mais l'ont supervisée et accompagnée dans les démarches vers le changement.

Avant d'écrire ce travail et suite aux divergences d'opinions des intervenants du module Oasis, le doute s'était installé concernant les différences entre l'aide humanitaire et les projets de développement. Maintenant, il me semble correct d'associer l'aide humanitaire aux situations d'urgence, aux notions de survie et les projets de développement aux changements sociaux, écologiques ou économiques à long terme. J'ai appris qu'il existe plusieurs sortes de développement avec des objectifs différents. Malheureusement, faute de temps, je n'ai pas pu les développer dans ce travail mais c'est un sujet captivant.

6.2 L'autoévaluation de la démarche

Après les rencontres avec mes personnes ressources, je me suis retrouvée avec un nombre important de documents, d'ouvrages et de sites internet. Il m'a fallu beaucoup de temps pour trier les informations et retrouver mon fil conducteur. J'avais tendance à me disperser et à me perdre dans toutes ces sources de données. J'ai vraiment dû me concentrer sur ma question de départ pour éviter de m'éloigner de mon sujet. Toutefois, je suis restée rigoureuse au niveau de la méthode et j'ai parfaitement réussi à atteindre mes objectifs. Grâce à une bonne organisation temporelle, j'ai rédigé mon travail dans des délais satisfaisants.

J'ai rencontré quelques difficultés pour trouver des animateurs socioculturels ou des assistants sociaux étant partis dans des projets de développement. J'avais besoin d'un nombre plus ou moins égal d'éducateurs et d'autres travailleurs sociaux afin de pouvoir faire des comparaisons adéquates. J'ai donc dû appeler des associations et mes personnes ressources pour m'aider à trouver des personnes répondant à mes critères. Le réseau de mon directeur de mémoire m'a aussi été indispensable.

Les compétences indispensables pour les projets de développement sont propres à chaque mission et, de ce fait, peuvent être différentes selon le contexte et la nature des actions. Mon travail rencontre une limite car étant donné que ma recherche est basée sur des référentiels de compétences, je n'ai pas pu décrire et tenir compte des contextes des différents projets auxquels ont participé les personnes interviewées.

Pour avoir encore un autre point de vue sur ma question de départ, j'aurais dû interviewer des responsables d'ONG. Ils auraient pu me faire part de leurs perceptions des éducateurs dans les projets de développement. Malheureusement, ils manquaient de disponibilités et n'avaient pas de temps à m'accorder. J'ai donc dû renoncer à cette idée.

Lors de deux entretiens, j'ai eu des problèmes techniques avec mon dictaphone. Étant donné que je prenais un minimum de notes, il m'était primordial d'avoir les enregistrements. De ce fait, j'ai dû reporter une rencontre et faire appel à ma mémoire pour compléter la fin d'une interview. De plus, l'avancement de mon travail dépendait totalement de la disponibilité des personnes interrogées, ce qui représentait un inconvénient.

Lors de l'analyse des données, je me suis aperçue que, malgré une construction réfléchie des catégories, il restait une part de subjectivité dans mon travail. En effet, je pense que ça n'est pas parce que certaines personnes n'ont pas mentionné certaines compétences qu'elles ne sont pas importantes pour elles. Il m'a donc été difficile de rédiger l'analyse sur la base de simples entretiens d'environ une heure. De plus, le classement des compétences évoquées dépendait complètement de mon interprétation. J'ai également rencontré quelques difficultés car certaines réponses rappelaient des compétences nécessaires aux projets de développement mais elles ne m'indiquaient pas si les éducateurs les ont acquises ou non.

6.3 La synthèse des principaux résultats

Les missions des agents de développement et des éducateurs sociaux se ressemblent sur beaucoup de points tels que la prise en compte du contexte, la transmission de

savoir, la participation active des bénéficiaires, l'évaluation de l'action, etc. Mes recherches m'ont démontré que ces similitudes font que l'éducateur a de nombreuses compétences spécifiques aux projets de développement. Il a l'esprit d'analyse, la facilité de créer des liens et de prendre en compte les besoins, le travail d'équipe et de réseau, la connaissance de ses points forts et de ses points faibles, les connaissances théoriques, le regard positif et non-jugeant sur les personnes et encore de bonnes ressources en communication. C'est pourquoi, les projets de développement à l'étranger sont une direction professionnelle adéquate pour l'éducateur.

La prise en compte du contexte est ressortie comme étant une compétence très importante. En effet, tous les métiers de l'humain sont très diversifiés et demande beaucoup d'adaptation et de flexibilité. Que l'on soit éducateur social ou agent de développement, les compétences à acquérir pour être un bon professionnel sont nombreuses. Les zones de travail sont très différentes d'une mission à l'autre, et, de ce fait, les méthodes de prise en charge le sont aussi. C'est pourquoi, comme le démontre les entretiens et la théorie, la prise en compte du contexte est indispensable pour ces deux professions.

Je suis étonnée que, dans les entretiens, l'esprit d'analyse ne soit pas ressorti plus souvent comme étant une compétence indispensable aux projets de développement. Seuls trois éducateurs et une animatrice ont mentionné cette capacité comme étant importante alors qu'elle apparaît à plusieurs reprises dans la théorie. Il me semble primordial de comprendre autant les situations que les comportements pour pouvoir agir au mieux dans de tels projets.

Aucune personne ne m'a parlé d'un budget à respecter et des contraintes financières. Les interviewés n'ont pas dû trouver de fonds pour leurs projets. Il en est aussi ressorti que l'apport d'argent peut être mal venu car après les populations peuvent percevoir les agents de développement comme étant de simples « dollars ». Il en va de même concernant le matériel. Toutes les personnes interrogées ont travaillé avec la logistique disponible sur place et aucune n'a apporté du matériel suisse. Avant de faire ce travail, je pensais que l'aide qu'on pouvait apporter aux projets débutait avec une recherche de fonds. De plus, je n'imaginais pas les impacts de l'exportation de technologies occidentales. En effet, l'essentiel est de travailler selon les besoins et les ressources des populations. Si elles ne sont pas preneuses du projet, ce dernier est voué à l'échec même avec le meilleur dispositif matériel. Mon étonnement est d'autant plus grand que ces éléments font partie des deux sources théoriques liées aux compétences de l'agent de développement (BIOFORCE, 2009. NAJIM et VEDELAGO, 2001). C'est pourquoi je pensais qu'un point faible de l'éducateur social était la recherche d'argent, mais après les entretiens, je me suis aperçue que cette compétence n'est pas forcément nécessaire pour travailler et être efficace dans un projet dans le Sud.

Je suis surprise d'avoir découvert à travers les entretiens que les éducateurs sont moins sensibles que les autres travailleurs sociaux aux notions de « ne pas faire à la place des autres » et de « trouver les ressources des acteurs locaux ». Même si dans la théorie les éducateurs gèrent eux-mêmes la comptabilité, les budgets ou encore les activités (REFERENTIEL, 2001) et que dans la pratique toutes les tâches ne sont pas enseignables aux résidents, je pensais qu'ils étaient plus attentifs aux notions ci-dessus que les assistants sociaux ou les animateurs socioculturel. A mon avis, dans notre métier, nous devons veiller à ne pas faire à la place des bénéficiaires même si parfois cela semble plus rapide et plus facile. Le but est d'amener les personnes vers une autonomie et pour cela, il faut qu'elles soient preneuses du projet et actrices de l'amélioration de leur situation. Pour contribuer à ce résultat, les éducateurs, tout comme les agents de développement, doivent aider ces gens à trouver des

ressources. C'est important de partir d'où sont les populations et de ne pas mettre des exigences trop élevées et, de ce fait, irréalisables.

Je suis frustrée de ne pas avoir réussi à confirmer ou infirmer l'hypothèse concernant la transmission des valeurs. Je pense que c'est un point crucial pour la santé mentale des personnes partant dans des projets de développement. En effet, le fait de devoir vivre et tolérer certains actes n'étant pas en accord avec nos normes ou notre éthique peut avoir des conséquences sur le psychique des professionnels. Etant donné que l'éducateur est habitué à transmettre des valeurs, je me demande si ça peut lui porter préjudice dans des projets à l'étranger. Toutefois, j'ai pu constater que les formations au travail en contexte interculturel comportent très souvent des éléments de réponses par rapport à ces problématiques spécifiques. J'aurais malgré tout souhaité avoir des témoignages à ce sujet.

6.4 Les recommandations pour la pratique et/ou la formation

L'éducateur social a une lacune importante concernant les projets de développement : son manque de connaissances sur l'approche interculturelle et sur ce qui se rapporte aux relations Nord/Sud. Toutes les personnes interviewées ont mentionné la nécessité qu'a l'éducateur de suivre une formation complémentaire avant de partir. C'est pourquoi, je suis convaincue que les personnes diplômées qui veulent s'engager dans une telle expérience, devraient suivre des cours complémentaires. Par exemple, l'organisation e-changer propose un grand nombre de modules liés à la problématique du développement.

Je pense qu'il serait judicieux d'introduire ces sujets de manière plus prononcée dans la formation de base de l'éducateur d'autant plus que, même en Suisse, il est de plus en plus amené à travailler avec des personnes de cultures différentes. Je pense que des cours sur l'éducation populaire, les interactions Nord/Sud, les conflits interculturels ou le rôle de certaines religions seraient bénéfiques pour les professionnels restant en Suisse et partant à l'étranger. Il en va de même pour les témoignages de personnes ayant travaillé dans des projets du Sud. De plus, étant donné que beaucoup d'élèves sortent chaque année de formation, les places vacantes dans notre pays vont se faire de plus en plus rares. Si les personnes n'ont pas besoin de faire encore un à trois ans de formation complémentaire pour partir travailler dans le tiers monde, elles seront peut-être plus intéressées par cette option qui peut s'avérer être très enrichissante tant professionnellement que personnellement. Les pays de Sud ont besoin de personnes formées qui transmettent leurs savoirs à la population locale et le secteur social doit encore être développé dans beaucoup d'endroits.

Le module Oasis « Action Humanitaire et Travail social : charité, aide et solidarité, les divers espaces humanitaires » a essayé de faire le lien entre les travailleurs sociaux et l'action humanitaire. Toutefois, les intervenants étaient trop rattachés au milieu médical. Il faudrait axer les cours sur les projets liés à la dimension sociale. De plus, je pense qu'il devrait y avoir plus de théorie afin que tous les élèves soient au clair avec les termes et les notions liées au développement et ce qui s'y rattache.

Enfin, pour moi cette option est intéressante pour les éducateurs fraîchement formés ne trouvant pas d'emploi ici. C'est un moyen d'acquérir de l'expérience dans des projets riches et diversifiés. Cependant, deux professionnels ont fortement insisté sur l'importance de partir avec un bagage pratique pour mener à bien le projet. Cette question mériterait d'être élucidée à travers, peut-être, un autre travail de recherche.

7. BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages littéraires

- BALET Z. (2003). *Bâtir des ponts entre les cultures*. Sion, Suisse. Mémoire de fin d'études.
- DELBRU R., HOFMANN E., MARIUS-GNANOU K., NAJIM A., RIFFIOD E., VEDELAGO F. (2001). *L'agent de développement local, émergence et consolidation d'un profil professionnel*. Bordeaux, France. Editions La Lauze.
- EASTERLY W. (2009). *Le fardeau de l'homme blanc. L'échec des politiques occidentales d'aide aux pays pauvres*. Genève, Suisse. Editions markus haller.
- FOURNIER D. (2005). *Un éducateur au Vietnam, limites et possibilités d'action*. Sion, Suisse. Mémoire de fin d'études.
- KÜCHLER F. (2007). *Critères pour un « bon » projet de coopération au développement*. Sion.
- MATHIEU R. (2003). *En quoi l'engagement antérieur dans un projet de développement à l'étranger a influencé le fait de devenir travailleurs sociaux ?* Sion, Suisse. Mémoire de fin d'études.
- NIGGLI P. (2008). *A qui profite l'aide au développement ? Controverses et nouvelles pistes*. Lausanne, Suisse. Editions d'en Bas.
- RIVIERE J.-P. (2007). « Les nouveaux habits du développement ». *Revue Form'Actifs*. Hors série.
- RULLANTI G. (2005). *La Recherche-Action au service de l'auto-développement*. Paris, France. Editions l'Harmattan.

Cours HEVS

- Oasis, Action humanitaire et Travail social : charité, aide et solidarité, les divers espaces humanitaires, HEF Fribourg

Sites internet

- BIOFORCE. (consulté le 30 septembre 2010). « Trois métiers clés pour comprendre la Solidarité Internationale ». *Site d'institut Bioforce Développement*. http://www.bioforce.asso.fr/IMG/pdf/Bioforce_referentiels_metiers.pdf
- CLIMATE CHANGE INFORMATION CENTRE (consulté le 6 janvier 2011). « Le Cycle du Projet ABC ». *Site de Care climate change*. http://www.careclimatechange.org/files/toolkit/Le_Cycle_de_Projet_ABC.pdf
- CLOUX N., MARTINELLI B., VEUTHEY C., ORSAT R., CORITON F., FUSTIONI C., JAMMET C., PAVILLON S., MARRO J.-J., CONSIGLI E., RIAND J.-Y. (consulté le 17 août 2010). « Référentiel de compétences de l'éducation spécialisée ». *Site l'avenir social*. http://www.avenirsocial.ch/cm_data/referentielcompEducateursSpecialisesCH_2001.pdf
- E-CHANGER. (consulté le 19 août 2010). « La charte de E-Changer ». *Site d'E-Changer*. http://www.e-changer.ch/fileadmin/user_upload/pdf/1012_charte_ECH.pdf

- JEUGE-MAYNART I. (consulté le 12 octobre 2011). « Dictionnaire français Larousse ». *Site du Larousse*. <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais-monolingue>
- OFFICE FEDERAL DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL ARE. (consulté le 12 octobre 2011). « 1987 : Le Rapport Brundtland ». *Site de la Confédération suisse*. <http://www.are.admin.ch/themen/nachhaltig/00266/00540/00542/index.html?lang=fr>

Personnes ressources

- Madame Colette Bordigoni, collaboratrice à e-changer
- Madame Josée Martin, collaboratrice à e-changer
- Madame Pascale Fumeaux, institutrice

ANNEXE A**GLOSSAIRE**

Altermondialiste	:	« Membres de mouvements contestataires prônant une mondialisation différente sans la rejeter » (RIVIERE, 2007)
Antimondialiste	:	« Relatif à l'antimondialisation ; qui est hostile à la mondialisation » (LAROUSSE, 2009)
Bioforce	:	« L'Institut Bioforce est une association qui a pour vocation d'accroître l'impact et la pertinence des interventions d'urgence et des programmes de développement par la formation et l'accompagnement des acteurs. De l'action internationale aux initiatives locales, Bioforce crée des passerelles entre des communautés et cultures différentes sur des valeurs de solidarité, de compétence et d'engagement » (BIOFORCE)
Coopérateur	:	« Volontaires s'engageant dans un processus d'échange, au cours duquel ils en apprendront certainement autant sur eux-mêmes, et sur le monde dont ils sont issus, que les personnes qu'ils sont censés « aider » » (E-CHANGER)
Coopérant	:	« Spécialiste d'un pays industrialisé qui, au titre de la coopération, est mis à la disposition d'un pays en développement » (LAROUSSE, 2009)
Coopération	:	« Politique d'aide économique, technique et financière des pays développés en faveur des pays en développement » (LAROUSSE, 2009)
E-Changer	:	« E-Changer est une organisation suisse de coopération solidaire Nord Sud. Anciennement «Frères sans Frontières», elle travaille depuis 50 ans en partenariat étroit avec des organisations et des communautés locales en Amérique latine et en Afrique. Son but est de renforcer les mouvements sociaux et leurs réseaux afin de promouvoir de meilleures conditions socio-économiques » (E-CHANGER)
Ethnocentrique	:	« Caractérisé par l'ethnocentrisme » (LAROUSSE, 2009)
Ethnocentrisme	:	« Tendance à privilégier les normes et valeurs de sa propre société pour analyser les autres sociétés » (LAROUSSE, 2009)
Mondialisation	:	« Elargissement du champ d'activité des agents du cadre national à la dimension mondiale » (LAROUSSE, 2009)
Tiers monde	:	« Ensemble des pays en voie de développement, généralement issus de la décolonisation, qui représentent les deux tiers de la population mondiale » (LAROUSSE, 2009)

ANNEXE B**GUIDE D'ENTRETIEN**

1. Pouvez-vous me décrire dans les grandes lignes votre expérience dans le tiers monde ?
 - ◆ Quand êtes-vous parti ?
 - ◆ Combien de temps a duré votre mission ?
 - ◆ Pourquoi avez-vous choisi ce pays ?
2. Quelle est votre formation professionnelle ?
 - ◆ Avez-vous suivi une formation complémentaire sur la problématique du tiers monde ? Si oui, laquelle ?
3. Selon vous, quelles sont les compétences à maîtriser pour être adéquat dans un projet de développement ?
4. D'après votre expérience, en quoi le fait d'être éducateur social a été un avantage ?
5. Toujours d'après votre expérience, en quoi le fait d'être éducateur social a été un désavantage ?
6. Par rapport à ce que vous avez appris en tant qu'éducateur social, avez-vous dû désapprendre ou apprendre certaines choses ?

7. Selon vous, en quoi le fait d'être éducateur serait un avantage ou une faiblesse par rapport aux autres travailleurs sociaux ?
8. Selon mes recherches théoriques, les principaux désavantages d'être éducateur sont les suivants, qu'en pensez-vous ?
 - ◆ L'éducateur social travaille plus au niveau individuel qu'au niveau collectif
 - ◆ Il est très normatif et a tendance à vouloir transmettre des règles et des valeurs
 - ◆ Il n'a pas assez de connaissance de l'approche interculturelle
9. Voilà la question de mon travail de Bachelor : « Que peut apporter de spécifique un éducateur social dans un projet de développement à l'étranger ? ». Selon votre expérience, comment répondriez-vous à cette question ?
10. Avez-vous quelque chose à rajouter ?

REMERCIEMENTS

ANNEXE C

ECHELLE D'ATTITUDE

	Inutile			Indispensable		
	---	--	-	+	++	+++
Compétences de l'agent de développement						
Savoir concevoir et conduire les actions en lien avec le plan d'action global et la stratégie de l'organisation						
Savoir assurer la gestion des ressources humaines						
Savoir assurer la communication et les relations avec les partenaires (autorités, médias, autres organisations)						
Savoir analyser les contextes dans lesquels sont menées les actions de solidarité internationale						
Savoir superviser la gestion administrative et financière et savoir contribuer à la gestion des relations avec les bailleurs de fonds						
Savoir superviser, participer à la sécurité						
Savoir superviser, participer à la gestion des moyens logistiques liés à son domaine d'action						
Savoir développer et s'inscrire dans des relations partenariales (travail avec d'autres acteurs, gestion de conflits), privilégier la mutualisation des capacités et compétences des acteurs						

Compétences de l'éducateur social						
Accueillir, analyser les besoins, évaluer une situation et définir une stratégie d'action éducative						
Intervenir (création de lien, travail en réseau, interventions socioéducatives, faire face aux situations de crise, respecter la déontologie et l'éthique du métier)						
Communiquer, organiser et animer le travail en équipe						
Exercer sa pratique professionnelle en réflexivité (évaluer ses activités, développer son potentiel et ses compétences)						
Gérer (gestion administrative, budgétaire et logistique)						

Par rapport à cette grille, avez-vous quelque chose à rajouter ou à corriger ?

Complétée par :

ANNEXE D

EXEMPLE DE GRILLE DE DEPOUILLEMENT

ANALYSE D'ENTRETIENS : COMPETENCES ET HYPOTHESES COMMUNES												
	Personne 1	Personne 2	Personne 3	Personne 4	Personne 5	TOTAL	TOTAL	Personne 6	Personne 7	Personne 8	Personne 9	TOTAL
COMPETENCES												
Connaissance de soi et formation												
Définir son rôle	Je donne des cours d'appui, je fais du travail d'assistante sociale, je fais quasiment pas de travail d'éduc	moi je travaille comme éduc et assistant social en fait /il faut expliquer aux autres qui tu es toi /Je pense que c'est très important de définir ton rôle parce que sinon, tu te perds vite			c'est que je ne suis pas là pour sauver qui que ce soit, et ça, je pense que c'est fondamental. Si on vient dans le développement dans l'idée qu'on va sauver le monde, comme dans l'éducation, on est mal barré parce que ça va prendre du temps pour qu'on comprenne que ce n'est pas notre responsabilité	5	4		savoir prendre sa place mais en douceur	Il faut pouvoir être attentif à ne pas prendre la place de quelqu'un d'autre, un local, qui est doué.	Il faut se positionner personnellement et professionnellement dans le contexte. Je pense que c'est la condition de départ. / C'est essentiellement tout ce qu'on apprend par rapport à la relation, le fait d'avoir une approche relationnelle qui laisse une place à l'autre, les techniques d'entretiens, le positionnement personnel et professionnel.	9
Etre capable de rédiger un bilan de compétence et connaître ses points forts et ses points faibles			J'ai répondu au projet là, où je me suis senti le mieux outillé pour travailler.	il faut bien sûr que le profil décrit dans cette demande d'emploi, corresponde à la personne qui va partir / Il faut quand même des connaissances. Je pense que c'est une compétence qu'il faut avoir. Tu dois avoir une certaine somme de compétences, mais il faut bien prendre en compte les différences dans les niveaux de formation.	Je dirais qu'il y a en tout cas un gros morceau extrêmement important, c'est les compétences personnelles, savoir un peu qui on est, quels sont les travers dans lesquels on peut tomber	4	3	il y a des volontaires qui sont en train de se former et qui correspondent à peu près au profil, on regarde si les personnes sont intéressées ou pas. Le projet au Pérou cadrerait juste pour moi qui cherche un projet d'accompagnant	Donc les personnes qui vont dans le Sud y vont avec leurs compétences et leurs connaissances pour échanger		Je crois que le but était vraiment de nous enseigner une attitude à avoir sur le terrain en lien avec nos compétences et nos formations	7